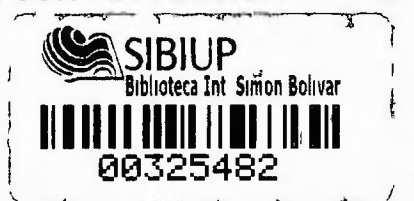


**UNIVERSIDAD DE PANAMA**  
**VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSGRADO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**PROGRAMA DE DOCTORADO CON ENFASIS EN DERECHO DEL**  
**TRABAJO**

**TESIS DOCTORAL**  
**LA FLEXIBILIZACION LABORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN**  
**RELACION CON LA CONVENCION COLECTIVA**



**FRANCISCO JAVIER RAMOS MOLINA**

**DIRECTOR DR GILBERTO BOUTIN**

**TESIS PRESENTADA Y DEFENDIDA PARA OPTAR AL GRADO**  
**ACADEMICO DE DOCTOR EN DERECHO CON ENFASIS EN DERECHO**  
**DEL TRABAJO**

**PANAMA, CIUDAD UNIVERSITARIA, 2017**

51

U 4 ADD ~ ~ q

## AGRADECIMIENTO

Este trabajo de estudio investigativo a nivel doctoral se lo dedico a la memoria de mi madre ya fallecida a mi esposa mis hijos y hermanos que han sabido comprender la ocupacion que esta preparacion academica requirio a lo largo de estos tres años a los compañeros participantes al igual que los facilitadores – doctores de las diversas materias que con mucho esfuerzo nos alimentaron en adquirir conocimientos y al director de esta tesis Dr Gilberto Boutin por su apoyo en todo momento

Obsequio del autor

## TESIS DOCTORAL

<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>1</b>
-----------------------	----------

<b>INDICE</b>	<b>II-VI</b>
---------------	--------------

### CAPITULO I

<b>ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACION</b>	<b>2</b>
---	----------

1 1 Antecedentes	3
------------------	---

1 2 Planteamiento del Problema	6
--------------------------------	---

1 3 Campo de Estudio	6
----------------------	---

1 4 Alcance	7
-------------	---

1 5 Perspectivas	7
------------------	---

1 6 Limitaciones	7
------------------	---

1 7 Justificación	8
-------------------	---

1 8 Hipótesis del Trabajo	9
---------------------------	---

1 9 Metodología	9
-----------------	---

1 10 Objetivos Generales	10
--------------------------	----

1 11 Objetivos Específicos	11
----------------------------	----

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO Y REFERENCIAL 12

2 1 La globalización en el contexto de la relación laboral	13
2 1 1 Origen	13
2 2 La globalización en el cambio económico y político	30
2 3 Posición doctrinaria laboral	38
2 4 La flexibilización en el derecho del trabajo	41
2 4 1 Origen	41
2 4 2 Concepciones Doctrinales	49
2 4 3 Campo de aplicación de la flexibilización laboral	61
2 4 3 1 El tiempo de jornada reducida	61
2 4 3 2 Retribución	62
2 4 3 3 Lugar de trabajo	64
2 4 3 4 Modalidad en la contratación	65
2 4 3 5 Flexibilidad social y movilidad funcional	67
2 5 Fuentes de la flexibilización en el derecho del trabajo	83
2 5 1 La Ley	85
2 5 2 La Convención Colectiva del Trabajo	108
2 5 2 1 Antecedentes	108
2 5 2 2 Criterios de interpretación	124



2 6 La flexibilización salarial	128
2 6 1 Flexibilidad en la duración del trabajo	132
2 6 2 Flexibilización interna	136
2 7 La Convención Colectiva Origen y Evolución	141
2 7 1 Caracteres y Denominaciones	145
2 7 2 Naturaleza Jurídica de La Convención Colectiva	149
2 7 3 Efectos de La Convención Colectiva	170
2 7 4 Interpretación de La Convención Colectiva	174
2 8 Análisis jurisprudencial en materia de flexibilización y despido	183
2 9 Derecho comparado	194
2 9 1 Sindicato y Multinacionales	194
2 9 2 En Argentina	195
2 9 3 En Colombia	200
2 9 4 En el Orden Nacional	202
2 10 Concepciones Doctrinarias	206
2 10 1 Rodolfo Anibal Gonzalez (Argentina)	206
2 10 2 Kgela Jokobsen (Brasil)	208
2 10 3 Carlos Ayala Montero (Panama)	211
2 11 Análisis de La Convención Colectiva de Trabajo en Puertos Panameños (Balboa Y Cristobal)	212

### CAPITULO III

#### MARCO METODOLOGICO

1

3 1 Tipos de Investigacion	227
3 2 Diseño de la Investigacion	228
3 3 Unidad de analisis	229
3 4 Fuentes de informacion o recoleccion	230
3 5 Tecnicas de la recoleccion	231
3 6 Analisis del contenido	232
3 7 Variables	233
3 7 1 Definicion conceptual	233
3 7 2 Definicion operacional	234
3 7 3 La Percepcion	234
3 7 4 La Evocacion	235

**CAPITULO IV****DIAGNOSTICO E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS Y ENCUESTAS APLICADAS** **1**

4 1 Analisis e interpretacion de los resultados	269
4 2 Analisis de los campos de estudios	272
4 3 Analisis del alcance	274
4 4 Analisis de las perspectivas	277
4 5 Analisis de las limitaciones	279

**CAPITULO V****CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES** **282**

5 1 CONCLUSIONES	282
5 2 RECOMENDACIONES	285
5 3 BIBLIOGRAFIA	287

**ANEXOS**

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	292
------------------------------------	-----

**CAPITULO I**  
**ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACION**

### **1.1. ANTECEDENTES**

Indiscutiblemente, que la flexibilización laboral se ha considerado en uno de los temas más analizados en los últimos tiempos. Su aparición ha dado lugar a diversas modalidades de trabajo y de conflictos colectivos, además de una regulación atípica restrictiva.

Surge en la legislación laboral de países latinoamericanos y europeos con ciertas características, las cuales son: eliminación, disminución, debilitamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con el propósito fundamental de incrementar el empleo a los roles competitivos mediante el aumento de la inversión.

En tal sentido, consideramos que las raíces de las propuestas flexibilizadas se encuentran en las modificaciones económicas y tecnológicas que se inició en Europa, a partir de los años 60, de allí, que algunos laboristas han señalado que el inicio del Derecho Laboral, se ha constituido en dificultades, en virtud de que en este hemisferio nace la necesidad de una justicia social y la protección de los trabajadores, teniendo en consideración los principios de igualdad, fraternidad y

libertad, es por eso, que Paul Durand ha dicho que el Derecho del Trabajo es de orden moral, ya que la sociedad ha manifestado que el trabajo sea sometido a las leyes del mercado; en ese sentido, considera Montoya Melgar, que ha operado la transformación de las relaciones laborales con la integración de las comunidades europeas, en donde aceptan sus formas de contratación tanto individual como colectiva. De allí, que se considera que la acción flexibilizante se pudo haber manifestado mediante los despidos y con el sistemas de contrataciones temporales.

Durante la década de los sesenta (60) y setenta (70), en Europa surgen nuevas formas de empleos, como es el caso de la subordinación o dependencia, en donde el sistema flexible se utilizaba en materia laboral, a objeto de incrementar el trabajo en la población más joven y tratar de disminuir el desempleo.

En consecuencia, este fenómeno ha venido presentando diferentes maneras laborales en los distintos países del mundo, trayendo más cambios que todo el ámbito de la producción, en donde la mano de obra se necesita mediante vía jurídica, diferente a la que propone o

recomienda el contrato de trabajo, en la cual, nos permite ser calificado; además encierra en un tercer género, como es el caso del denominado para subordinación.

Por otro lado, en materia convencional, algunos países como México, Colombia y otros en América Latina, se han visto en delegar en sus convenciones colectivas la calificación y regulación de contratos atípicos. Este y otros modelos laborales indicarían un estudio profundo de estas nuevas tendencias flexibilizante que requieren ajustar la demanda de las relaciones de trabajo a una nueva estructura sobre la base de nuevos presupuestos, en concepto de dependencia, de trabajador y protección, esto simboliza no la rigidez de la norma legal, sino la colectiva, acto que obviamente compromete el principio protector, la dependencia y la estabilidad en el empleo, según algunos estudios del derecho laboral.

En la década del 90, surgen en América Latina este proceso de transformación estructural a nivel local y global, que ha sido para algunos estudiosos del derecho del trabajo preocupante. Es por eso, que organismos internacionales como la O.I.T., CEPAL y otros han

manifestado los grandes impactos de la flexibilización laboral, como la debilidad de la generación de empleo productivo, altas tasas de desempleo y débil recuperación de los salarios reales.

## **1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La flexibilización laboral es un sistema que puede limitar la existencia del contrato regular de trabajo, en tal sentido puede considerarse una figura jurídicamente inexistente.

Ante este señalamiento estudiaremos de manera profunda, la evolución y desarrollo de la flexibilización en el desarrollo del trabajo, en relación a las convenciones colectivas de las empresas portuarias de Panamá, tomando en consideración su productividad antes y después.

## **1.3 CAMPO DE ESTUDIO**

Nuestro campo de estudio se enfoca en el análisis de las reformas legales de la tendencia flexibilizada en los países como: Argentina (1990); Colombia (1990); Ecuador (1991); Chile (1990); y Panamá; las ventajas y sus desventajas en la convención colectiva.



## **1.4 ALCANCE**

Es necesario enfocar el alcance legal de la flexibilización laboral en la generación de empleo y la producción en las empresas multinacionales y transnacionales en Panamá, en materia portuaria. Además, investigaremos los distintos alcances jurídicos de este fenómeno, en cuanto a la adaptación y desregulación.

## **1.5 PERSPECTIVAS**

Se trata de investigar y examinar la flexibilización en la convención colectiva del trabajo, su evolución y consecuencias en materia portuaria, en tal sentido sustentar científicamente la productividad de las empresas.

## **1.6 LIMITACIONES**

En otro orden de ideas y según este estudio, el sistema de flexibilidad, ha ocasionado algunas limitaciones en su funcionamiento como es el caso de la incapacidad del mercado de trabajo para reclutar a sectores desprovisto de oportunidades de trabajo en términos cualitativos y cuantitativos y la premura de insertar jóvenes al mercado laboral, llevándolo a un abandono parcial del sistema educativo.

## **1.7 JUSTIFICACIÓN**

### **RESALTAR LOS ASPECTOS INNOVADORES Y ORIGINALES QUE EL PROYECTO APORTA**

En este tema de investigación es necesario y fundamental destacar que el sistema de flexibilización laboral, ha traído consigo múltiples transformaciones a nivel social laboral y desde el punto de vista económico, lo cual ha generado un debate constante entre los juristas laboristas y economistas ortodoxos en materia de mercado laboral.

Estos últimos, lo han calificado como un monopolio estructural desde el punto de vista de la economía, en la cual un solo comprador existe en el mercado; que el empleador, quien compra la mano de obra.

Los aspectos innovadores de esta investigación se construirán en el estudio profundo de la flexibilización y sus fases económicas, en las convenciones colectivas de los puertos de Panamá, además si durante el funcionamiento de este fenómeno económico y laboral, los trabajadores de esta área han sido afectados en materia salarial y jornada de trabajo.

En consecuencia, ante este proyecto de investigación, uno de los puntos a examinar también son las empresas multinacionales y su funcionamiento, y si en realidad constituyen cierto grado de flexibilización laboral.

Por último, analizaremos el aspecto normativo de las reformas legales que se han producido en algunos países como: Argentina, Colombia, Ecuador, Chile y Panamá y las recomendaciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **1.8 HIPÓTESIS DEL TRABAJO**

La flexibilidad como un sistema laboral, se ha constituido en las creaciones de nuevas tendencias laborales y que según algunos doctrinarios; han causado grandes efectos negativos como positivos en las convenciones colectivas.

### **1.9 METODOLOGIA**

En este estudio investigativo, hemos pretendido describir las unidades de investigación de las siguientes formas: La flexibilización, en el derecho del trabajo, ha sido de mucha controversia laboral, ya que se

ha considerado, en el problema fundamental, en una relación laboral para unos y para otros, ha sido un remedio de adaptación o modernización.

El diseño que se proyecta utilizar es basado en la definición del planteamiento de investigación, construcción del marco teórico, formulación de hipótesis, seleccionar técnicas, para recoger datos, plan de análisis de datos, ejecución del plan de investigación, análisis y conclusiones. Las técnicas de recolección son los muestreos: simples, sistemáticos, estratificados, intencional y por cuotas. Mis instrumentos de medición y análisis son las técnicas, objetivos, la proyectiva, el socio métrico y la escala.

#### **1.10 OBJETIVOS GENERALES**

1. Estudiar, examinar y promover una investigación sobre la flexibilización en la doctrina, jurisprudencia, legislaciones nacionales y extranjeras y sus posibles consecuencias en las convenciones colectivas de trabajo.
2. Estudiar y examinar si la flexibilización se contempla en el Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos.

3. Estudiar la posible incidencia de la flexibilización en la Convención Colectiva de Trabajo y su productividad en las empresas.

### **1.11 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- 1.11.1 Investigar las concepciones doctrinales en el sistema de flexibilización laboral.
- 1.11.2 Determinar las consecuencias actuales de la flexibilización laboral en las convenciones colectivas de trabajo.
- 1.11.3 Determinar el alcance legal de la flexibilización laboral en el Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos.
- 1.11.4 Realizar un análisis exhaustivo de otros tratados de libre comercio en algunos países latinoamericanos.
- 1.11.5 Analizar científicamente el fenómeno de la flexibilización en las empresas multinacionales y su incidencia en la productividad.
- 1.11.6 Destacar los elementos que inciden en la flexibilización, en materia de productividad empresarial.

4  
1  
1

1  
1

1  
1

1  
1

**CAPITULO II**  
**MARCO TEORICO Y REFERENCIAL**

3

1  
1  
4  
1

1  
1

## **2 1 LA GLOBALIZACION EN EL CONTEXTO DE LA RELACION LABORAL**

### **2 1 1 ORIGEN**

La globalizacion coincide con el inicio de la Revolucion Industrial en 1771 se empieza la primera fase y se comienza cuando se inventa la maquina de vapor y se comienza una construccion de canales jamas visto por lo novedoso de su construccion y los materiales utilizados mejor empleo de energia hidraulica

El historiador frances Frenand Braudel hace referencia de este sistema que va desde la Fenicia Antigua pasando por el Imperio Romano El Islam y la Europa cristiana

Se subraya que toda globalizacion tiene cuatro aspectos interconectados economicos sociales culturales y politicos

Ahora bien autores como Goram Theborn quien asume la perspectiva de las fases de este proceso en seis olas que va desde la difusion de las religiones en el mundo entre los siglos iv y vii hasta

mediados de la decada de 1980 del siglo xx cuando se inicia el momento mas reciente

Autores mas contemporaneos reconocen varios procesos de la globalizacion en la antiguedad Por ejemplo hablan de tres procesos de la globalizacion y otros de dos en la historia de la humanidad Cartola Perez habla de dos procesos globalizador uno que abarca el periodo desde 1875 hasta el año 1971 que se inicia la segunda fase de este y otros con una periodizacion que abarca los años 1870 1913 la otra etapa que va desde 1945 hasta 1971 con dos momentos y la otra que va en los ultimos 25 años

En efecto abarca aproximadamente su impulso desde el año 1870 hasta 1913 en la cual se distingue por una gran movilidad del capital y de mano de obra auge del intercambio comercial por la reduccion de costos de transporte cada vez mas libre el comercio luego el periodo de retraccion de la primera guerra mundial que interrumpe las tendencias anteriores

Ahora bien despues de la segunda guerra mundial se da inicio a otra nueva fase El punto de inflexion se ubica en la desintegracion del



regimen de regulacion macroeconomica establecido en 1944 en Bretton Woods de la primera crisis petrolera de la creciente movilidad de capitales privados y con ella el fin de la era del patron oro y el crecimiento de los paises industrializados de forma mas o menos sostenida en los años 70

Por otro lado la segunda sub fase comprende de 1973 en la que priva un esfuerzo por desarrollar instituciones internacionales de cooperacion tecnica financiera y una notable expansion del comercio de manufactures entre paises desarrollados

Por otro lado surge la tercera etapa en el ultimo cuarto de siglo XX se consolida una tercera etapa cuyos rasgos caracteristicos son la gradual generalizacion del libre comercio los mercados hiper segmentados la presencia de empresas transnacionales que funcionan como sistemas-internacionales de produccion integrada a pesar de largas distancias la expansion y la considerable movilidad de los capitales una persistencia de las restricciones al movimiento de mano de obra y el acceso masivo a la informacion en tiempo real producto del desarrollo de tecnologias de informacion y comunicaciones

Ahora bien en la profundización de la revolución tecnológica Carlota Pérez indica que se pueda hablar de cuatro áreas ellas se constituyen en biotecnología bioelectrónica nuevos materiales y nanotecnología cuando en efecto exista un nuevo paradigma tecnológico y se den dos tendencias que produce el cambio como es el forging ahead y el catching up en otros términos aprovechar las ventanas las ventanas de oportunidad y el dar alcance en la carrera del desarrollo

En tal sentido que la actual revolución en el área de la telemática e informativa ha adelantado y profundizado esta dimensión por lo rápido de los procesos de difusión y procesamiento de datos en las telecomunicaciones Esto ha facilitado la gestación de las cadenas globales de valor que constituye arquetipo de la organización productiva del siglo XXI

En consecuencia se da como propio la evolución del sistema capitalista post industrial debido a los cambios científicos tecnológicos y la evolución de las modificaciones en la tecnología de la transferencia de datos y de la información

7. 1/2

Ante este señalamiento y los estudios analizados este sistema lo podemos localizar en el proceso de internalización de la economía la cual viene dándose desde la segunda guerra mundial entendiéndose por la economía mundial el crecimiento del comercio y la inversión internacional. Según estudios por economistas los países no se limitan a invertir dentro del espacio territorial sino que investigan y buscan alternativas de comercio e inversión en otros países que consideran lo productivo en el intercambio entre las distintas naciones. De allí que este sistema se constituye en la expansión del capitalismo como modelo económico más generalizado de producción en el contexto mundial.

En este estudio se observa que este modelo se dinamizó de manera formal con la conformación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la creación de sus agencias económicas como es el caso del Fondo Monetario Internacional, el Acuerdo General de Aranceles, el Comercio y el Banco Mundial, los cuales surgen como un fenómeno regional de primer mundo, producto de la liberación del comercio y las inversiones internacionales entre los países integrantes y las influencias culturales y políticas.

Producto de este análisis se desprende que este sistema económico tiene dos tendencias muy importantes en su desarrollo. Los sistemas de comunicación mundial y las condiciones económicas los cuales tienen que ver con los recursos económicos y comerciales hasta el punto de que este proceso ha creado una dependencia en el aspecto financiero internacional en muchas naciones los cuales ha generado un escenario de mayor intercomunicación entre los centros de poder mundial y las transacciones comerciales.

Frente a este momento surgen diferentes concepciones doctrinales al respecto como es el caso de Sunkel (s f) quien señala Que la globalización es una fase de notable aceleración y ampliación del proceso secular de expansión en el capitalismo en la cual juega su papel en una dimensión externa e interna <sup>1</sup>

Por otro lado Carlson (s f) ha señalado Que la globalización es un proceso autónomo y un orden espontáneo ajeno a la dirección del

---

<sup>1</sup> Sunkel Osvaldo En busca del Desarrollo Perdido En publicación La Teoría del desarrollo en un contexto de Globalización p 477

organismo publico y dependiente del crecimiento economico y el avance tecnologico <sup>2</sup>

Ante estas concepciones consideramos que el capitalismo retoma su expansion por la tierra en donde conceptuamos que este sistema empieza a reconocer que el mundo debia estar en un escenario del proceso de internalizacion del capital en consecuencia su espacio debia ampliarse mas alla de las fronteras nacionales tanto en las naciones dominantes y las dueñas del capital

Frente a estas observaciones cabe fundamentalmente destacar que este ultimo doctrinario reconoce el papel autonomo del sistema globalizante donde sus representantes mas allegados son las empresas transnacionales asi como los organismos multilaterales en la conduccion o como señala Octavio Luis Pineda los intereses hegemonico y los principios del capitalismo y su impacto desde luego con cierto grado de dependencia en el aspecto economico y tecnologico en otras palabras re direccionamiento de las politicas nacionales de los Estados-Nacion

---

<sup>2</sup> Carlson Magonit Globalizacion Macro e Identidad p 1

En efecto Pineda (s f) nos plantea que el sistema globalizador debe asumir un giro que le permita desarrollar con mayor profundidad el capitalismo y cuidar sus intereses ya que pueden crearle un problema y producir una crisis dentro de la vida economica internacional <sup>3</sup>

Haciendo un enfoque y un analisis objetivo de la realidad mundial estos cambios economicos provocados por la forma global evidentemente trastoca con el transcurrir del tiempo las empresas y por ende el impacto laboral que se practican en ellas

Indiscutiblemente que esto ha provocado en Europa y Latinoamerica grandes polemicas acerca del sistema economico de globalizacion y sus consecuencias y de las medidas precisas para afrontarlas tanto en el terreno economico como en lo social y laboral

En consecuencia se ha sufrido una invasion en los topicos de la intrinseca de las multinacionales del inevitable sistema capitalista y de la necesidad de una decidida accion politica que impida que las determinaciones de inversion (o de desinversion) tomados por aquellos

---

<sup>3</sup> Pineda Octavio Luis Principales enfoques sobre la globalizacion Un analisis comparativo p 48

que pueden llevarse a cabo cuando suponen sacrificios de empleados o lesion de las expectativas economica de determinados territorios

De alli surge la siguiente interrogante ¿Que esta sucediendo en las relaciones laborales con la economia globalizada? Ante todo se estan produciendo transformaciones y cambios importantes que puede ser irreversibles en tal sentido la mayor integracion economica mundial y las posibilidades que derivan los avances tecnicos sobre todo de aplicacion de las nuevas tecnologias de la informacion en los procesos productivos han hecho que las relaciones de trabajo y la globalizacion exista escasa calificacion de un mercado global y no mercado nacionales Las posibilidades de mantener la unidad del proceso productivo pero fragmentandolo y buscando para cada uno de sus componentes la indicacion (desde el punto de vista laboral y economico) han cambiado las condiciones en que se desarrolla la competencia internacional y ha alimentado los procesos de descatalogacion productiva

En consecuencia esta forma global ha variado la relacion de fuerzas en tal sentido conviene de una nueva situacion de mayor vulnerabilidad de las empresas sobre todo industriales De alli que los

nuevos marcos de producción las nuevas relaciones comerciales la competencia desenfocada no solo entre empresas sino entre centro de producción del mismo grupo hacen que la capacidad de presión sindical en el corto plazo sea superior a la del pasado a pesar de la mayor fortaleza del empresario y la mayor debilidad sindical

Las consideraciones anteriores planteadas dan base para afirmar que este fenómeno de globalización y sus diversas teorías de los sistemas mundiales toman como aspecto fundamental el análisis global mas que la categoría de Estado Nación la cual es mas empleada en los estudios de modernización y de dependencia Por eso el sentido quizás contrastante en lo que es el aspecto global y su sistema de teorías mundiales se refiere que a esta última contiene adaptaciones de principios del materialismo dialectico e historico hasta el punto que este acentua sus fundamentos estructurales y funcionalistas Ante este examen surgen diferentes concepciones de este elemento globalizante que ha sido por decadas momentos de debates y discusiones e incluso en el desarrollo de las relaciones laborales mundialmente hablando



Es necesario y fundamental comenzar señalando que existen ciertos autores tanto de Europa como en America Latina que consideran mas adecuados el termino de mundializacion galicismo derivado de la palabra francesa mondialisation en lugar de globalizacion anglicismo procedente del ingles globalization puesto que global no equivale a mundial como si ocurre en ingles Sin embargo es necesario aclarar que los origenes del concepto de globalizacion se remontan años atras como afirman David Held y Anthony McGrew en el libro The Global Transformation Reader en donde las primeras manifestaciones de este fenomeno entendida como un proceso integrador puedan cuestionarse al comienzo de la antigüedad de hoy llamado sistema global moderno donde su existencia se inicia en la creacion de una sociedad de Estado en Europa Occidental Este orden internacional fue establecido formalmente a traves de los tratados de Paz de Westphalia en 1648 homologando las normas y reglas que todo estado autonomo y soberano debia adoptar principio para constituirse en un miembro mas de este sistema

Ante estos señalamientos globalizador Kaplan (2002) define la globalización como el proceso integrador en donde se van creando instituciones que irán cumpliendo sus papeles de intercambio de mercado (p 17) <sup>4</sup>

Por su parte esta definición nos lleva a pensar que evidentemente es necesaria la integración de las instituciones financieras toda vez que son las que pueden sostener el mercado económico. Por su parte Giddens (1999) la define como modo y vida de la organización social en donde su influencia se caracteriza por la celeridad excepcional de condiciones de transformación (p 15) <sup>5</sup>

En efecto esta doctrina radica en una forma debida y que eventualmente tiene tendencia de aceleración y transformación en la sociedad. Actualmente es una realidad que la globalización ha ido influenciando sobre todo discurso político económico sociológico académico y hasta laboral posiblemente para llegar a crear una herramienta flexibilizada que sirva como instrumento en el manejo de la

---

<sup>4</sup> Kaplan Marcos (2002) Estado y Globalización Mexico D F Universidad Nacional Autónoma de Mexico p 17

<sup>5</sup> Giddens Antony (1999) Consecuencia de la modernidad Madrid Alianza Editorial p 15

relacion laboral Este señalamiento conductivo nos lleva a abordar este metodo globalizador en la relacion de trabajo y desde luego en el mercado laboral

De acuerdo a este analisis en este contexto investigativo es prudente señalar que la relacion de trabajo se considera como una nocion juridica en la cual se inicia entre una persona que se le denomina empleado y el otro empleador en donde esta ultima realiza labores con ciertas condiciones a cambios de una remuneracion en las cuales se crean derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador

Ahora bien esta situacion ha venido dando lugar a relaciones que se ajustan a los parametros de una realidad de trabajo en este sentido se han constituido en nuevas realidades laborales en donde han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo que desde luego en el ambito de protector quede excluido ante esta direccion mundial De alli que organismo como la O I T ha tenido que llegar a un analisis de las distintas realidades a objeto de asumir un pronunciamiento que no dejara desprotegido de la norma al trabajador

En otro angulo y llevandolo a un nivel mas tecnico esta relacion nos conduce hacer una reflexion mas alla de una simple relacion laboral y compenetrarnos en temas mas especificos como los salarios los tipos de contratos jornadas de trabajo la prevision el comportamiento de los mercados laborales los empleos las condiciones de higiene y otros. Ahora bien la historia nos lleva a observar una complejidad laboral al punto de ver las diversas y crecientes practicas de paises europeos (España Francia etc ) y de America Latina (Mexico Colombia etc ) en materia de la economia global impulsada por la internalizacion de los mercados. Por eso y tomando en consideracion que este fenomeno se evidencia el alza del comercio mundial de bienes y servicios el incremento de las empresas multinacionales mas acentuada en Latinoamerica todo esto nos conduce a pensar que este sistema es causa de complejo laboral hay quienes consideran que el trabajo puede oponerse a una solicitud de tareas que no son las designadas a su funcion laboral o puesto de trabajo en tal sentido se le da un salario superior al anterior considerando que esta forma de proceder estaria dando lugar a la flexibilizacion de allí que este mecanismo innovador puede ser para

logro de una productividad mediante la reaccion de los tiempos de entrega lo cual para muchos es una forma de mejor uso de los recursos humanos

Ante esta realidad de empleo las empresas han tenido que incurrir en la necesidad de flexibilizar el trabajo en otros terminos contratar a otros trabajadores mediante las labores fijas de conformidad a la situacion de produccion en la cual se crea una segmentacion de trabajadores estables versus los que no gozan de este privilegio Esta evolucion de los conflictos laborales en la industria y la dura y clara disminucion del numero de horas perdidas por huelgas que viene mas de la corta duracion de los conflictos ha provocado la disminucion de su numero

Frente a esta argumentacion surge un conflicto sindical que hay que distinguirlo entre los terminos batalla y guerra En el caso de las batallas pueden ganar u obtener resultados positivos los sindicatos (los trabajadores) no obstante el siguiente concepto las ganan las empresas o empresarios Este tipo de actos provocan unas relaciones laborales complicadas y mas dificiles de gestionar Ante esta problematica

planteada los sindicatos exigen cambios profundos en sus estrategias de proceder si no tiene una vision global se corre el riesgo de provocar una crisis industrial al que los sindicatos con base a la llamada Tesis Marxista (de Groncho) avances de victoria hasta la derrota final

Esto significa que el mantenimiento de un potente y avanzado sector industrial es fundamental para el desarrollo economico y para la sostenibilidad de proteccion y bienestar social Sin embargo si vamos a una sociedad de servicio sin empresas industriales que demanden servicios avanzados y de alto contenido tecnologico consideramos que no va a existir la flexibilidad de asegurar riqueza y bienestar para la poblacion Ante esta circunstancia es necesario cuidar el tejido industrial tan fundamental como vulnerable y el rol de los poderes publicos por una parte y de los sindicatos por otro lado es necesario

Ahora bien ante esta situacion consideramos que hay que examinar todas las relaciones de trabajo tomando en consideracion el papel de estas organizaciones y conduciendo el de los comites de empresas que pueden tener la capacidad de adaptaciones de las condiciones de trabajo de la

empresa pero carecen de la vision global que es la necesaria segun este estudio

Esto indica que potencializando mas aun el papel de los sindicatos representativos evitando desde luego situaciones aventureras que puedan ocasionar crisis en este sentido y bajo estos parametros se puede hablar de flexibilidad. Ahora bien la evolucion historica ha demostrado que se pueden ordenar sectores de manera flexible y competitiva con una posible y adecuada proteccion de los trabajadores como ha sucedido en algunos estudios dados en la industria como por ejemplo en la quimica. En tal sentido es imprescindible en este caso reformar la negociacion colectiva en la que existen ejemplos de convenios que tienen efectos letales para el desarrollo de la actividad industrial. En efecto esta tematica nos conduce a señalar de manera clara y categorica que efectivamente la globalizacion puede acarrear problemas y cambios hasta en lo economico politico y en las relaciones laborales causando un resquebrajamiento en ambos sectores de la vida laboral.

Puede?  
Usted que opina si o no? por que

## 2.2 LA GLOBALIZACION EN EL CAMBIO ECONOMICO Y POLITICO

En la actualidad y con base a los estudios realizados no existe un área del conocimiento que no tenga vinculación de forma directa o indirectamente con la globalización. Fenómeno que ha permeado todos los campos de la actividad humana: llámese economía, cultura, política, ecológica, laboral, adquiriendo así cierto carácter de pluridimensional.

Este momento o como se le llama hoy día la mundialización de la economía se ha constituido en un sistema que desde luego se enmarca en el aumento del comercio mundial de bienes y servicios, los movimientos internacionales de capitales, de inclusión de las inversiones extranjeras, la interconexión de los mercados financieros y el incremento de las empresas multinacionales en conjunto con la actividad económica que son favorecidos por los adelantos de la informática y de las telecomunicaciones. Han requerido de transformaciones económicas y políticas a objeto de lograr su fin.

Este método económico es a su vez la causa de otros fenómenos como es el caso de la agudización de la competencia, la apertura



económica y la diversificación de la demanda mundial, ha dado lugar a transformaciones de estilo del producto con mucha celeridad, lo que ha obligado a las empresas a prepararse para actuar adecuadamente a las fluctuaciones de los mercados y posibles giros imprevistos, que productos de las variables económicas experimentan el ámbito financiero, caracterizando las preocupaciones e incertidumbres de la lucha por dominio de los mercados internacionales.

Ante estas realidades, manifestadas y planteadas de forma objetiva, se hace necesario señalar consideraciones en los siguientes términos, y que frente a la inapropiada teoría económica internacional vigente es fundamental elaborar un análisis de la economía mundial que sea capaz de unir los aspectos (Multinacionales y Estado-Nación), mostrando evidentemente su carácter integrador. Ahora bien, al lado de los intercambios de bienes y servicios es preciso tener en cuenta la internacionalización de la producción y de las actividades financieras, en donde ésta multinacionalidad se presenta como un fenómeno asimétrico que se explica el desarrollo desigual de la economía mundial, pero todo indica que esta forma de producción constituye una tendencia irreversible

del capitalismo donde las distintas modalidades de este mecanismo estan ligadas con otras y es posible la existencia conjunta de fraccionamiento nacional y de la homogenizacion sin embargo esta economia no puede concebirse como una suma de Estados y de multinacionales conceptuando que esta en un proceso de formacion que debiera desembocar en una nueva realidad aun no previsible

Por lo tanto el analisis que hacemos acerca de estos doctrinarios (Romero y Vera) el impresionante desarrollo de las fuerzas productivas a escala mundial durante el siglo XX especialmente en la segunda mitad profundizo la division internacional de trabajo modificando el contenido de conceptos como ventajas comparativas y dando origen a otros como ventajas competitivas determinados por factores relacionados con la economia del conocimiento la cual esta encaminada por el uso de los saberes en la forma de decisiones en cuanto a la produccion consumo e inversion asi como en la produccion y reproduccion del propio conocimiento

En consecuencia la economia globalizadora la consideramos sin fronteras en la que operan empresas multinacionales con poder sobre el

mercado, con bienes y servicios estandarizados, fundamentalmente sin restricciones a los movimientos de capital y de otros factores de producción, por eso que el mejor ejemplo del sistema globalizante lo ofrece el mercado financiero, en la cual conlleva a un cambio en este, debido a que el sistema global tiene su impulso básico en el proceso técnico, y específicamente en la capacidad de este para bajar el costo de mover bienes, servicios, dinero, personas e información.

Indudablemente, que la llamada reducción de la distancia económica ha aprobado en todo momento, las oportunidades de arbitraje que existen en los mercados en cuanto bienes, servicios y factores, disminuyendo la importancia del rol de geografía y la efectividad de las barreras políticas. En tal sentido, este sistema plantea la oportunidad de mejorar las condiciones de acceso a los mercados que antes se manifestaban de forma fragmentados. De allí, que los flujos de información, tecnología y capital han incrementado su movilidad hasta constituirse en los mercados donde han mejorado las condiciones de acceso para las economías con menor capacidad relativa de generación interna.

Ademas de lo señalado este iria a nuevas oportunidades aumentando la competencia la cual se fundamenta en las alianzas empresariales dando como consecuencia a la desarticulacion de los oligopolios establecidos. Ahora bien pese al innegable avance del comercio internacional y de los flujos financiamientos en la cual la mayor parte de la actividad se desarrolla en el interior de los paises o dentro de los llamados bloques economicos como es el caso de la Union Europea o el Tratado Libre de Comercio de America Latina del Norte.

En este sentido el avance del momento globalizador fue por decadas obstaculizado por dos grandes conflictos belicos como lo <sup>fue</sup>es la primera y segunda guerra mundial al igual que las politicas proteccionistas y discriminatorias practicadas por naciones opulentas en ese entonces detienen la participacion de paises en los intercambios comerciales y financieros en otras palabras no logran globalizarse y si lo iniciaron fue unicamente por las transnacionales residentes en su economia de enclave.

En consecuencia este planteamiento nos lleva a reflexionar y analizar que la base primordial y material de este fenomeno es la

profundización de la división internacional del trabajo donde el dominio corresponde a un grupo de países desarrollados y que los adelantos de los subdesarrollados están sujetos por la presencia del capital extranjero en sus economías que según algunos estudiosos han ido perfeccionando un esquema de inserción apendicular donde las grandes decisiones son dadas desde el exterior por las transnacionales en la cual está el método que hace que cualquier posibilidad de desarrollo se constituya cada vez más difícil

Por otro lado y ante la realidad económica mundial surgen los llamados bloques económicos que agrupan un conjunto de países con el objetivo fundamental de obtener beneficios mutuos en el comercio internacional y en particular en el aspecto monetario que en la mayoría de los casos la confirmación de los países tienen ribetes políticos y que a su vez están afincados por una tendencia regionalista mientras la relaciones comerciales no regional tienen una dirección a darse en bloques comerciales en formación

En conclusión es prudente destacar que estos grupos comerciales se clasifican de acuerdo a su nivel de integración económica eso

conlleva de forma muy clara el éxito o el fracaso que pudiese existir en la cual esta división se da en los siguientes bloques económicos

En el área de preferencia comercial los países llegan a un acuerdo por preferencias sociales o comercializar. Existen entre ellos intercambios. Se considera el bloque económico más sencillo en el mercado común se establece un único arancel para países externos. En este aspecto existe una libre circulación de bienes y personas en la zona libre del comercio está conformado por un tratado entre dos países (Tratado de Libre Comercio). Estos bloques pueden ser únicamente comerciales (como el TLC o agregar elementos culturales y religiosos como la UE) en la unión aduanera se contemplan los aranceles únicos que en el intercambio de productos atienden la comercialización de estos en la unión económica se le atribuye a los acuerdos que definen la zona libre de comercio y la creación de una manera común. Esta prácticamente se da en la Unión Europea con la creación del euro.

Haciendo un breve análisis de estos bloques económicos consideramos que son grupos regionales con funciones y parámetros establecidos por instituciones financieras que responden a intereses

económicos y de poder, sin embargo, hay países que se conforman de acuerdo a sus intereses y políticas impartidas, a fin de lograr sus objetivos netamente monetarios.

Por su parte, en el desarrollo de esta temática, hemos podido examinar y analizar, que si bien es cierto, e importante el ámbito económico y político en la globalización, también es cierto que los países en vías de desarrollo sufren grandes afectaciones y limitaciones, toda vez que no responden a políticas de las grandes instituciones monetarias internacionales, por su nivel económico y porque no decir, su moneda local; eso los hace llevar a cabo un intercambio que quizás no constituye un adelanto comercial como se observa en algunas potencias que si lo hay, es más, imponen lo que se debe y no comercializar en los acuerdos o tratados.

Por otra parte, el elemento político, que define y hasta paraliza cualquier cambio es su ideología y su forma de pensamiento; esto ha llevado indiscutiblemente, a que exista una interdependencia y una relación que se ha constituido en una integración económica que no existió hace muchas décadas. Si la globalización, genera oportunidades,

tambien permite riesgos y mas en los paises subdesarrollados. Ademàs consideramos que trae consigo la apertura de la flexibilización como parte del sistema de internalización que puede contribuir con ciertas afectaciones laborales sino se aplica adecuadamente cuando se intenta procurar transformaciones o cambios en la jornada de trabajo causándole perjuicio al empleado y provocando posiciones rígidas ante este fenómeno global. Una vez analizado este tópico de transformación social y laboral es evidente las acepciones doctrinales ante este momento que ha sido discusión por décadas.

## **2.3 POSICION DOCTRINARIA LABORAL**

Desde décadas pasadas hemos venido observando las grandes transformaciones sociales, económicas, políticas, laborales y las posibles situaciones negativas y positivas que constituyeron en su momento a nivel mundial, los cuales han sido por un lado cuestionados por sectores de trabajadores, organizaciones sindicales y por el otro lado defendido por sectores económicos tanto nacional como internacional en los cuales han producido cambios y concepciones en la modernidad. Se trata que la globalización haya jugado un rol fundamental en este ámbito del debate y



discusión en las diversas sociedades a nivel del mundo y que hayan provocado cierto grado de peligrosidad en las instituciones e instancias democráticas, posiblemente ante un mundo capitalista, unipolar que permitió el impulso al neoliberalismo.

Ante estas circunstancias y momentos que vivimos en el mundo, indiscutiblemente, que se hace necesario presentar ante la faz internacional nuevos proyectos, a fin de minimizar o subsanar las grandes rupturas existentes entre los individuos y las decisiones, tanto de asociaciones civiles, sindicales, como los organismos internacionales y económicos. Bajo estos parámetros consideramos entonces, que eso traería como consecuencia, primeramente deponer posturas individualistas y extremistas, analizar y promover proyectos modernos y económicos que descansen en una equidad de voluntades con criterios comunes, a objeto de evitar un colapso en los debates estructurales y laborales.

Ante estos, hemos querido hacer un breve examen de la situación, por la cual pasan algunas sociedades en el mundo, producto del sistema económico moderno y que han constituido hasta crisis que no han podido

superar por años. Bajo estos comentarios señalados debido a lo analizado por años abordaremos posiciones doctrinales sobre este sistema y sus respectivos análisis.

Chomsky (2003) afirma

En este sentido que esta palabra se ha convertido en los últimos años en un tipo de término técnico que no se refiere a la globalización sino a una forma específica de integración económica internacional basada en la prioridad a los derechos de los inversionistas y no a los derechos de los habitantes.<sup>6</sup>

Sin lugar a duda que estamos frente a una autoridad y específicamente en lo social y que el fenómeno de globalización obviamente tiene que ver con el comportamiento de la sociedad. Este doctrinario es claro en decir que este sistema no es como lo consideran es un elemento intercesor en la economía con carácter básicamente político afirma además que no es un buen fenómeno económico sino una base por la disputa permanentemente del poder.

---

<sup>6</sup> Chomsky Noam (2003) La Sociedad del Futuro. Random House Mondadori. Barcelona. p 109-119.

Ante esta opinion doctrinal llego a la conclusion que son fundamentales en el hacer economico mundial estas tendencias actuales en virtud que efectivamente tienen que ver con las formas laborales que algunos especialistas en esta materia han venido planteando y que no deja de tener una relacion sumamente estrecha con el capital

Y por otro lado considera que la globalizacion es totalmente un organismo internacional que al fin y al cabo constituye una permanente confrontacion por quienes tienen el mayor poder politico y economico en la instituciones financieras sin embargo es necesario destacar que segun este el sistema puede ser el deterioro de las formas laborales por su manera de conducirse en materia de disminucion y flexibilidad de horarios y que puede traer como consecuencia un conflicto netamente laboral

## **2 4 LA FLEXIBILIZACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO**

### **2 4 1 ORIGEN**

En el año 1876 Federico Engels en su ensayo El papel del trabajo en la transformacion del mono en el hombre explicaba como el trabajo cumple la historica mision en ir creando un ser cualitativamente nuevo a

partir de una especie anterior es decir esta actividad creadora comenzaba a transformar la naturaleza y habria un momento novedoso en la historia

Ahora bien fue cuando nuestros ancestros descendieron de los arboles y comenzaron a tallar la primera piedra cuando puede decirse que hay trabajo en sentido humano como actividad creadora como practica que transforma el mundo natural y va cambiando al mismo tiempo a quien la lleva a cabo

En ese mismo orden de ideas Hegel señalo en su momento que el trabajo es la esencia del ser humano gracias al trabajo nos civilizamos dejando atras el mundo animal y fuimos construyendo un ambiente netamente simbolico

Indudablemente que la historia como fue organizandose ese acto tan importante y definitorio es el trabajo Desde que nuestra especie pudo producir mas de lo que necesitaba para sobrevivir surgir el excedente y es obvio que inician los conflictos el mas fuerte se apropia de este y da inicio a la diferencia de clases social producto de esta lucha por varios

milenarios nacen los poseedores y desposeídos como dijo Marx en su momento la violencia es la partera de la historia

Por otro lado las grandes mayorías perjudicadas que son los productores de la riqueza social en este caso los trabajadores campesinos y obreros industriales y asalariados. Es evidente que esta es la dinámica de la vida social en tal sentido que si el trabajo es la esencia de nuestra existencia y como funcionan las cosas lo menos que se puede señalar es que sea placentero para la mayoría de los colaboradores

Evidentemente que esta es la argumentación de los trabajadores a través de estos 12 000 años desde que se construyó medianamente la historia

El mundo moderno basado en la industria que inaugura el capitalismo hace aproximadamente dos siglos trajo como consecuencia mejoras en el desarrollo de la humanidad. Si bien es cierto que en los avances de la industria moderna las situaciones laborales eran difíciles no es menos cierto que este sistema encontró un grupo de obreros que se organizan con el propósito de defender sus derechos y garantizar un ambiente digno en la relación laboral

ef a 9,

A mediados del siglo XIX surgen los sindicatos logrando una cantidad de conquistas que se construyeron en el patrimonio de avance civilizado de los pueblos esta es la jornada de trabajo de ocho horas diarias salario mínimo vacaciones paga caja jubilaria seguro de salud y otros Para algunos autores como Domingo Campos Rivera los objetivos del sindicalismo se resumen en la organización (fuerza humana unida por intereses comunes) búsqueda de mejores condiciones de trabajo y construcción de una nueva sociedad

Ahora bien el término *sindicatos* (Cabanellas Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual 2006) lo define de la siguiente manera

La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos el mejoramiento material de la vida de sus componentes su relación intelectual o moral y la protección contra los infortunios cuando no la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos construyen juntos o aislados



los motivos que han llegado a sindicarse a ambos factores de la produccion (p 438)<sup>7</sup>

Haciendo un analisis de esta definicion la cual se refiere de manera generica a todos los sindicatos tanto de empleadores como de trabajadores De alli que es la oportunidad de ubicar el concepto de sindicatos de empleadores en la parte historica que en la actualidad es una institucion superada de que estas organizaciones de empleadores nacieron en el siglo xvii para justificar los monopolios pero hoy dia no tiene ninguna razon de ser

Ahora bien la caida del bloque sovietico a fines del siglo xx el capital se vio triunfador En realidad no fue que culmino la historia de las ideologias sino que ganaron la fuerza del capital sobre los obreros En otros terminos a finales del siglo xx y comienzo del xxi se llego a situaciones de vida como en el siglo xix La manifestacion mas clara fue el retroceso de la precariedad laboral que se vivio con la flexibilidad laboral

---

<sup>7</sup> Cabanellas Guillermo (2006) Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual Editorial Heliasta Vol 8 28ava edicion p 438

Esto hace que aumente los contratos por periodos limitados sin beneficios sociales ni amparos legales incrementos de empresas de trabajos temporales etc

En consecuencias segun datos de Naciones Unidas existe alrededor de 200 millones de desempleados y ocho de cada diez trabajadores no gozan de la proteccion adecuada y suficiente

La flexibilizacion laboral es un tema que se ha constituido hoy por hoy en una polemica muy interesante hasta el punto de existir distintos tipos de concepciones en donde el paradigma productivo responde a diversos aspectos que se vinculan directamente con la produccion con relacion a las condiciones laborales y hasta con las condiciones de vida en las organizaciones de trabajo que se resumen en los conceptos del Justo a tiempo y claridad total indicando el comportamiento del obrero

valores con la empresa, la empresa es el centro de la actividad

Por eso que la finalidad fundamental de este ultimo pronunciamiento es precisamente la calidad y productividad eso expresa el funcionamiento que toda empresa responda a valores que respetan la



persona y garantizan una mejora y continua relacion ademas sustituye la actuacion individual por la forma de trabajo colectivo

En este orden de ideas en la flexibilizacion se vive entre puestos categorias horarios de trabajo y empleados polivalentes

Por otro lado se viene manifestando en distintas formas laborales haciendose mas evidente en los niveles de produccion a objeto de calificar la capacidad de una economia abierta a la competencia en las cuales las empresas encaran una serie de cambios o transformaciones hacia la competitividad Indudablemente que en una de esas primeras manifestaciones de cambios en el ambito de la competencia y la globalizacion se dan con el empleo flexible en contra posicion con los metodos rigidos que caracterizan el capitalismo industrial de las decadas anteriores que segun estudios realizados esa innovacion se espacia y se manifiesta en lo salarial niveles de empleo y organizacion de trabajo

Estos ambitos en los cuales se ha presentado la flexibilidad laboral han surgido la especificacion del concepto en este sentido se trata de la numerica al referirse a la capacidad de modificar el volumen de trabajo en funcion a las necesidades de la produccion esta se sustenta

en la polivalencia y multi habilidades para movilizar la fuerza de trabajo donde se requiere esta se busca eliminar el aumento de salario para los demas trabajadores y sustituirlo por incrementos individuales para el concepto de la productividad la organizacional que es la reduccion de la jerarquizacion en los procesos para la toma de decisiones y la contractual que consiste en la invalidacion de acuerdos y entre los colaboradores y empresarios unidos a las modificaciones y los contratos colectivos de trabajo

En consecuencia consideramos que bajo este contexto o planteamiento y especificamente en el aspecto productivo que la flexibilizacion se ha constituido en una posible lanza de agresion de tecnicas innovadoras de distintos ambitos del sistema social y tecnico de la empresa creando una psicosis y serios problemas en el trabajador en donde el concepto novedoso sistematico genera mas relaciones integrados flexibles en los diversos aspectos de la empresa En este sentido surgen quienes consideran que la flexibilizacion es un mecanismo laboral para la creacion de empleo y otros piensan en el

deterioro de la relacion de trabajo de alli que abordaremos algunos conceptos acerca del llamado sistema flexibilizador

## **2.4.2 CONCEPCIONES DOCTRINALES**

Haciendo un analisis profundo de las concepciones de esto eminente doctrinario Armando Caro Figueroa llego a la conclusion de su forma de pensar en los siguientes terminos

El tema de flexibilidad se enmarca en los cambios ocurridos en el ambito europeo en la decada de los años 80. Esto ha sido el producto de situaciones como es el caso de crisis economica consecuencia de la energia barata, la revolucion tecnologica que transformo el proceso y materiales de produccion, la progresiva internalizacion de los intercambios de las relaciones neocoloniales a la economia global entre otros. Esto ha traído como resultado grandes discusiones y posiciones que compartimos, toda vez que esta cargado de dogmatismo y en el se radica un futuro desierto desde el punto de vista ideologico y politico.

Ahora bien, segun este autor es necesario y fundamental distinguir algunos conceptos a fin de esclarecer este fenomeno de flexibilizacion laboral.

La rigidez que viene a considerarse en el derecho del trabajo debe estar ligado en la irrenunciabilidad. En tal sentido, una forma rígida no se puede reemplazar ni modificar mientras este vigente, en virtud de que entra a funcionar el factor flexible. Por otro lado, la desregulación que desde el punto de vista laboral ha venido a ser suprimida por otros términos y que en esencia es derogar normas establecidas en protección al trabajador y en otro ángulo, la flexibilización que es adoptar normas o circunstancias distintas, en otro sentido implica cambios por adecuación y no por impresión.

Esto constituye que desde las perspectivas críticas consideramos que la flexibilidad se presenta como un concepto poco claro, un eufemismo, quizás para ocultar su verdadera intencionalidad, así como sus efectos entre los asalariados. Unido a esto, hace referencia a un conjunto de medidas contractuales, arreglos organizativos y actuaciones a lograr una mejor adaptación de las organizaciones ante la demanda cambiante, tanto interna como externa, con fuertes implicaciones sobre los trabajadores en elementos como cualificaciones y competencias, su

disponibilidad geográfica, temporal, física, etc., y sus relaciones con el empleador.

Esta tendencia laboral busca organizaciones más adaptivas, en la cual se plantea permitirles a las personas combinar al mismo tiempo, el trabajo con sus responsabilidades personales y familiares, y poder tener horarios de trabajo flexible. Entre otras cosas, también persigue proporcionar al empleador como al trabajador un entorno de flexibilidad para los cambios de labores. En tal sentido, conceptuamos que se trata de una tendencia laboral compleja, con múltiples etapas y formas eficientes y ajustadas a las necesidades de cada sujeto.

Ante este enfoque, Dahrendorf, (1986) define “la flexibilidad como adaptar al individuo, tanto en el mercado de trabajo como en el entorno que lo rodea la flexibilidad que se puede ejercer en cualquier campo, sector, rama, o actividad del individuo de una organización o país”.<sup>8</sup>

Ante esta definición, y haciendo un análisis, este autor considera que mediante esta tendencia laboral, el trabajador debe adaptarse a la

---

<sup>8</sup> Darhendorf, Ralf (1986). “La Flexibilidad del Mercado del Trabajo”. Colección de Informe de la OCDE, Edición en español por MTSS, Madrid.

labor que realiza y que ademas tiene el deber de desempeñarse en cualquier sector del pais lo cual puede contribuir a la inestabilidad del trabajador en cualquier area que sea tomado en consideracion llevandolo desde luego a ser despedido si no realiza su labor lo mejor posible o no acata los procedimientos laborales En este sentido De la Garza (marzo-abril 1992) define la flexibilidad en los siguientes terminos es flexibilizar la oferta y demanda de trabajadores facilitando la concentracion y despido e individualizando formas de pago de acuerdo con la productividad marginal (p 46)<sup>9</sup>

Haciendo un analisis de este doctrinario en la cual considero que la proteccion del trabajador a traves del estado de bienestar y la estabilidad laboral son minimos e imposibilita la creacion de las organizaciones sindicales es decir es una accion oscura ante la existencia sindical

En tal sentido se constituye como una especie de traba que desde luego le prohíbe el uso eficiente de su trabajo En este se puede obtener la maximización de su salario

---

<sup>9</sup> De la Garza Enrique (1992) La Paralización del Apartado Productivo en México Revista el Cotidiano p 46 marzo abril Eon

Por eso conceptuamos que la flexibilización no debe ser vista como un mecanismo tendiente para hacer modificaciones de carácter normativo en cuanto al aspecto del empleo sino como una manera de llevar a cabo cualquier actividad sin prolija afectaciones en cualquiera de las partes

Hoy esta tendencia laboral se presenta como la solución al problema del desempleo tanto en los países desarrollados como los que están en vía de desarrollo por lo que esta comenzó con su aplicación en los ochenta. No obstante según su uso generalizado no se ha llegado a ninguna definición unánime en cuanto a este concepto. Pese al amplio debate acerca de la flexibilidad aún existen muchas dificultades para su definición y aclaración.

Existen diversos enfoques al respecto tampoco consideramos que no haya acuerdos en cuanto a sus virtudes y política para aplicarla. Según Palacios y Álvarez (2004) consideran que la condición de flexibilidad en el mercado laboral se puede definir como la capacidad de realizar las restricciones normativas basadas en los cambios de

estructuras y funciones del factor trabajo utilizado en el proceso productivo”.<sup>10</sup>

En cuanto a este concepto doctrinal, llego a la conclusión que estos autores se refieren a facilitar adaptaciones relativamente rápidas de empleo y los salarios frente a las alteraciones coyunturales económicas. No obstante, cabe destacar que en esta concepción se tiende a desmejorar la relación laboral del trabajador, desde el punto de vista salarial.

En otro ángulo, autores contemporáneos como, Lucca Tamajo, (1988), considera la flexibilidad del trabajo como “la exigencia moderna de mayor ocupación en una fase recesiva de la economía, que busca evitar tensiones no tolerables al interior del modelo capitalista, que minen el tejido productivo y amanece en convertirse en una reacción de empleo”.<sup>11</sup> Ante esta concepción, nos encontramos frente a una consideración que busca esta tendencia laboral, de medir, la capacidad productiva, sin embargo, lo que se espera es precisamente la reacción de empleomanía.

---

<sup>10</sup> Palacios, J.; Álvarez, C. (2004). El Mercado de trabajo, Análisis Político, Akal Economía Actual.

<sup>11</sup> Lucca Tamayo, Rafael de, (1988). La Flexibilidad del Trabajo, en los países de la CEE. Cuestiones Laborales en homenaje al maestro Mozart Víctor Russamano, México, UNAM, p. 219-238.



Ahora bien, esta opinión esgrimida, nos induce a una ineficacia, es decir pensar en la afectación que se le provoca al trabajador, disminuyéndole su estabilidad laboral hasta convertirla quizás en una destitución, toda vez de no atender los llamados laborales correspondiente del empleador.

Por otro lado, (Pérez Amaras, 1988, p.85-102) define la flexibilidad como “un proceso que consiste en convertir la fuerza de trabajo adquirida, por el empresario en el mercado, contratando a un trabajador, en labores efectivas, cuyo resultados se incorporan automáticamente al haz de propiedades del referido empresario”.<sup>12</sup>

Sin lugar a dudas, consideramos que esta definición, nos lleva a reflexionar un poco más allá, en el sentido que este doctrinario trata de diseñar la fuerza de trabajo, versus el resultado de la labor realizada, es decir, que según su trabajo hecho, así mismo debe ser el pago al trabajador. Ahora bien, existe otro elemento en esta concepción, y es que el empleador tiende hasta cierto punto a llegar a sustituir a un trabajador por otro, dando como consecuencia la separación de no acatar la

---

<sup>12</sup> Pérez Amorós, F., (1988). El Círculo de la Flexibilidad Laboral. Revista la Facultad de Derecho de la Universidad, Complutense, Madrid, núm. 14, p. 85-102.

responsabilidad asumida. Por su parte Hoyos (1987) define La flexibilidad en los siguientes terminos: la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos juridicos que le permitan ajustar su produccion y condiciones de trabajo ante la fluctuaciones rapidas y continuas del sistema economico, las innovaciones tecnologicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad (p 85) <sup>13</sup>

Ante esta opinion señalamos que lo que ha querido verter este autor panameño es que la empresa puede adoptar mecanismos juridicos y condiciones laborales de conformidad a los momentos que pueda vivir el sistema economico. Estas consideraciones no las compartimos toda vez que el trabajador siempre va a depender de los vaivenes o transformaciones de la empresa. Nos parece injusto en virtud de que si se formaliza un contrato de trabajo con la empresa no tenga por que variar ya sea porque el sistema economico lo exige otra situacion laboral. Esto traería como consecuencia daños al trabajador en virtud del sistema creado por el empleado. En este orden de ideas y acotaciones doctrinales debemos concluir que esta forma laboral puede atentar contra

---

<sup>13</sup> Hoyos Arturo. La Flexibilización del Derecho Laboral Tradicional. La Experiencia de Panamá en Perspectiva Comparada. Revista Madrid num. 20 abril-junio de 1987 p. 173-185.

el empleo y por ende contra el obrero, en virtud de que la relación del trabajo no se va a constituir en un acto de legalidad.

Tomando en consideración estas opiniones de estos doctrinarios, se hace necesario señalar algunos términos y posiciones personales, en cuanto a esta tendencia flexibilizante laboral y desembocar en algunas características planteadas por parte de esta forma de trabajo, que indiscutiblemente, tiene sus ventajas y sus desventajas para ambos sectores. Estamos hablando de:

a) El Acuerdo Voluntario y Libre de los interlocutores sociales

De estos elementos se desprenden el empleo, las diversas formas de contratación, la jornada laboral, el salario, el uso de la mano de obra, en la cual concurren los factores en una relación laboral. Esto conlleva que si existe alguna modificación, obviamente, altera cualquier circunstancia las condiciones de trabajo establecidas inicialmente. Ante este planteamiento es necesario acotar, que frente a cualquiera reestructuración laboral, lo primero que debe existir es el consenso entre las partes, o sindicatos, quienes deben estar dispuestos a una negociación colectiva, derivada de momentos o situaciones netamente excepcionales.

Esta forma constituye el establecimiento de una filosofía evolutiva a efecto de garantizar un buen entendimiento laboral entre los participantes y coyunturalmente subrayar cualquier evento que conspire con la buena relación.

#### b) Ajuste Económico

Este elemento de la flexibilización está muy ligado incluso a un estado de necesidad, la empresa debe recurrir a este aspecto, a fin de tener una comunicación sobre los posibles problemas empresariales. Ahora bien, es fundamental aclarar y destacar que esto no constituye un conflicto contra las leyes sociales, es una desregulación jurídica que ataca la sociedad productiva. Su presencia en esta tendencia laboral está en la fluctuación de las fuerzas del mercado y la inestabilidad que ésta presenta. Ante el debilitamiento de un mercado laboral, lo que puede proceder en el empleador es el sacrificio impuesto a la mano de obra; por otro lado, el posible cierre de las negociaciones con la cantidad de afectaciones que este pudiera acarrear, en este proceso.

#### c) La temporalidad de las Medidas Adoptadas

Ante cualquiera afectación productiva el tiempo y las relaciones de flexibilidad no pueden constituirse con un carácter indefinido debe ser considerado en el lapso previamente acordado Para algunos autores como es el caso de

Lyon Caen (dic 1985) nos dice

El solo hecho de implantar una forma de condiciones de trabajo flexible se convertiría en un acto sancionatorio para la clase trabajadora en muchas ocasiones se le obliga a ceder beneficios adquiridos con el objeto de la estabilidad en las labores ordinarias de trabajo de ajuste a lo que pueda quedar sujeta las condiciones laborales y así se evita una mayor molestia laboral (p 801)<sup>14</sup>

En este sentido la posición es apoyar una flexibilización contemplando algunas limitaciones en el accionar. Uno de los límites en este tipo de conflictos es el elemento temporal de toda flexibilidad de allí que toda estrategia planteada y puesta en acción puede lastimar las

---

<sup>14</sup> Lyon Caen Gerard La Bataille Truquée de la Flexibilité. Revue de Droit Social Paris diciembre de 1985 p 801-819

relaciones obrero patronal, siempre que el empleador determine el intervalo.

#### d) Situación de Crisis

Todo conflicto trae como consecuencia una crisis; la alteración flexible se justifica cuando las presiones empresariales son graves y estas dan a conocer a los sindicatos y trabajadores, sin ocultar nada, ante un problema patente. Hay quienes piensan en la elasticidad de los conocimientos teóricos y prácticos del personal que se disponga el carácter competitivo del mercado, se puede constituir en elementos ejecutores de un conflicto. De darse éste, debe recurrirse a un programa de flexibilidad laboral que pueda facilitar el recobro de beneficios a mediano plazo.

Ante estas características analizadas, surge la aplicación de esta tendencia laboral y su eficacia en los distintos campos de trabajo. En este sentido, es necesario destacar su comportamiento y su importancia, que es la que nos conduce a entender y a facilitar una relación convencional sujeta bajo criterios objetivos y reales antes los cambios surgidos en toda flexibilidad.

### **2.4.3 CAMPO DE APLICACIÓN DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**

#### **2.4.3.1 EL TIEMPO DE JORNADA REDUCIDA**

La jornada reducida para algunos autores es el camino a seguir para las flexibilizaciones en el mercado laboral, lo cual no es ningún secreto para los países europeos como latinoamericanos, debido a muchas exigencias laborales en las organizaciones de trabajadores, las cuales han llegado a considerar ajustes de jornadas como una de las formas más viables para encarar el estado económico de muchas empresas tanto nacionales como extranjeras. En la década de los setenta, el interés por establecer jornadas inferiores a las cuarenta y ocho horas semanales, obedeció a la división de trabajo, a fin de dar oportunidad a otras contrataciones que de esta manera puedan ofrecer una forma de ocupación adicional o duplicar los puestos de trabajo.

Las exigencias sindicales en muchos países del mundo, algunas empresas han tenido que adoptar este sistema para un mayor descanso semanal o por problemas que en su momento puede presentar la empresa. Frente a esta discusión sobre la jornada reducida Allens-Pach, (1985)

dice Que la reduccion de la jornada se le presenta como el camino para la recuperacion de un negocio en crisis a base de un pago por menos numero de horas trabajadas (p 77) <sup>15</sup>

Ante esta opinion doctrinal es necesario señalar que segun esta la tendencia no es del todo mala en este aspecto bajo estudio nos parece sensata y logica la opinion de este doctrinario cuando señala que a veces se recurre a una jornada reducida por lo que la empresa ha bajado su ritmo de produccion y el horario flexible en donde esto conlleva dividir la jornada de trabajo Sin embargo deja patentizado en este aspecto que es favorable ya que se evita posiblemente una destitucion ilegal y por el otro lado se mantiene el empleo aunque con menos horas laborables sin embargo representa una afectacion laboral bajo cualquier optica

## **2 4 3 2 RETRIBUCION**

Este tema es importante como cualquiera de lo que estamos analizando no obstante es necesario decir que han sido muchos los paises que han dado un enfoque mas profundo al debate en torno a la

---

<sup>15</sup> Allens Pach Heinz El Horario Flexible Ginebra O I T 1985 p 77 96



tendencia de flexibilidad laboral, en cuanto a un cambio de política salarial, aunque con menos horas laborables.

Para mencionar algunos, como es el caso de Francia, Holanda, Bélgica, Italia y hasta años atrás España, han tomado la dirección de congelar los salarios mínimos y han permitido ligeros aumentos, con el propósito fundamental de mantener en niveles estrictos el costo de la vida, con el ánimo de ofrecer ventajas destinadas al disfrute de vacaciones que era históricamente una costumbre en Europa por hace más de dos décadas, sin embargo, el resto de los países europeos, no han aceptado dichas medidas, toda vez que la han considerado que no acarrea beneficios sociales positivos.

Han mantenido hasta cierto punto los salarios y dan importancia al impulso de otorgamiento de “Primas de rendimiento” Reynoso, (1990).<sup>16</sup>

La cual se le conoce que son prestaciones adicionales por servicios efectivos o trabajo de calidad. Por otra parte, el horario flexible plantea problemas especiales, no sólo a causa de interdependencia de las

---

<sup>16</sup> Reynoso, Carlos. La Contratación Precaria. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México nueva serie año XXIII, núm. 68, mayo-septiembre de 1990, p. 537-553.

funciones y puestos sino en el terreno de las relaciones de la empresa con su medio económico y social. Las relaciones entre distintos proveedores depende en la medida en que sean personales de lo que se convenga de común acuerdo en cuanto al aumento de contratos y de las entrevistas sin embargo con el horario flexible solo una de las partes (empleador) tiene plena libertad para concertar encuentros fuera del periodo de presencia obligatoria y los contactos personales ya no están asegurados.

### **2.4.3.3 LUGAR DE TRABAJO**

Este tema ha venido siendo un aspecto interesante pero también polémico porque un trabajador puede estar hoy en planta y mañana pudiese estar en una provincia o país determinado. Tema donde la flexibilidad ha encontrado eco.

Por ejemplo para el régimen industrial quizás resulte poco entendible esta medida no solo por disposición legal sino porque en algunos países el trabajador no acepta cambio ni de lugar ni de ocupación al considerarlo como derecho irrenunciable la asignación

permanente de un determinado cargo sin embargo en otras latitudes el obrero se ha visto en la necesidad no solo de aceptar cambios de funciones sino la aplicación de nuevas técnicas en la que debe capacitarse para adquirir destreza y habilidad en su desempeño en aras de conservar el empleo y desempeñarse con mayor eficacia como manda el contrato laboral y la ley

#### **2 4 3 4 MODALIDAD EN LA CONTRATACION**

La rigidez de contratos de trabajos tradicionales están desapareciendo de acuerdo con la legislación de algunos países latinoamericanos los contratos se han clasificado en contrato de aprendizaje contrato por tiempo indeterminado En los países europeos e industrializados ha aparecido la llamada contratación flexible que trata únicamente elementos de productividad con la permanencia en el trabajo Al entrar a analizar estas nuevas concepciones jurídicas señalamos que también se habla de contratos de formación contratos de capacidad contratos indeterminados y contratos de ascensos Entre estos tipos de contratación Reynoso (1990) ha señalado lo siguiente el derecho del trabajo no ha podido permanecer ajeno al cambio de los fenómenos

conceptuales, su aplicación como sus respuestas de modificaciones están orientadas a alejarse de la legislación tradicional”.<sup>17</sup>

Esta opinión doctrinal, se hace interesante que el derecho del trabajo debe ajustarse a los cambios laborales y flexibilizantes que plantean las nuevas realidades del trabajo, de lo contrario, a mi juicio muy particular, es posible que estamos frente a un Derecho de Trabajo inadecuado, según este doctrinario. Por otro lado, la contratación y las leyes como excepciones. Sin embargo, se hace necesario destacar que han sido precarias de conformidad a lo que hemos venido estudiando y analizando.

Ahora bien, según algunas doctrinas estos términos han dado lugar a alterar el sistema jurídico laboral, sin tener contenido legal. En consecuencia, consideramos que estos conceptos han traído una importancia cuantitativa laboral, complejidad en este derecho y que desde luego, escapa de su reglamentación de trabajo, lo cual conlleva ciertas ineficacias en la participación de las organizaciones sindicales y por ende al trabajador.

---

<sup>17</sup> Ibidem.

Por ejemplo, en el caso de Panamá, el Código de Trabajo, en su artículo 73, señala tres tipos de contratos: por tiempo indefinido, por tiempo definido y por obra determinada, sin embargo, se habla de contrato verbal, a pesar de que no está normado, no obstante, valga la aclaración que al transcurrir uno o dos años de trabajo, se puede convertir en indefinido siempre y cuando pueda ser sustentado o probado si bien se quiere hasta en una audiencia. De allí, que toda relación laboral debe tener una contratación, en la cual permita la rigidez del trabajo entre el empleador y el trabajador, es decir que se cumpla con la jornada completa, esto evidenciaría la importancia y el respeto legal entre las partes.

#### **2.4.3.5 FLEXIBILIDAD SOCIAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

En el marco de este análisis, en todos sus contextos es necesario abarcar algunos presupuestos que juegan un papel preponderante en su ejecución y modificación.

Ante estos señalamientos y haciendo un análisis del planteamiento que hace la escritora Román de La Torre, sobre este fenómeno, llegó a conducir que el mismo tiende a masificar estas actividades de manera

parcial o total esto indica que independientemente de la contratacion asumida con la empresa se pueden optar por esta movilidad en el trabajador. Ahora bien esta accion pudiera acarrear un conflicto laboral si existe un contrato indefinido firmado por las partes

En este sentido ante esta situacion la movilidad funcional se considera el mecanismo de poner en practica un programa flexible a objeto de organizar el trabajo y poder distribuir la persona de conformidad a las distintas labores de la empresa con el objetivo quizas de impedir la extincion de los contratos tantos individuales como colectivos. Segun algunos doctrinarios con esta movilidad se normalizan los recursos y se clasifican su consideracion como manifestacion del poder organizativo empresarial. Con esto se pretende quizas para algunos no afectar la relacion de trabajo pactado es decir se le da facilidades al empleador dentro del orden legal y presentar modificaciones evitando que los derechos economicos no sean vulnerados

En atencion a lo expuesto anteriormente podemos decir que se trata de una decision unilateral del empleador que sin estar normado le permite de forma practica cambiar las funciones de los trabajadores sin

ningún tipo de acuerdo sindical ni mucho menos una autorización judicial, cuando una disposición legal debe ser la que autorice esta decisión del empleador. Indiscutiblemente, que el único requerimiento que funciona en estos programas es que mediante un acuerdo u otra forma legal, emane la autorización para impedir cualquier tipo de transgresión a los derechos institucionales o fundamentales de los obreros. Por ejemplo, en el marco normativo de España, el artículo 39 de su estatuto vigente reconoce el principio de la movilidad funcional desplegando la autonomía negociar en dos elementos: uno es que los trabajadores estén protegidos por un contrato laboral, y dos que el empleador este sujeto al control de la norma especial, conjunto a un estudio previo de sus posibles consecuencias jurídicas.

Estos pactos con previa autorización, se han puesto en práctica en algunos países como (Argentina, México, Brasil etc.), en lo que intervienen las organizaciones sindicales. En esto se especifican los sistemas que conforman la capacidad organizativa y se estudian los alcances del rendimiento de la mano de obra, sin embargo, estos vienen desempeñando funciones superiores por más de seis meses en un año, o

por mas de ocho meses en dos años el obrero podra reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante

Ante esta movilidad existe jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo que ha sido unanime en denegar las prestaciones de ascenso si los pactos colectivos los supeditan a la complementacion del sistema promocional en estos contenidos Se considera como un dato (del que no puede inhibirse la empresa) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo del 29 de junio de 1984 por tratarse de un obstaculo (convencional) a la adquisicion (art 23 de los Estatutos de Trabajo)

En la movilidad descendente para que se de en el trabajador que desde luego son funciones de categoria inferior a la suya El articulo 39.2 del Estatuto del Trabajo de España establece los siguientes requisitos

- 1 Debe existir causa tecnica u organizativa urgente e imprevisible que lo justifiquen
- 2 Comunicar tales circunstancias a los representantes de los trabajadores



3 El trabajador mantendra el salario que estaba percibiendo en su anterior puesto

4 Tal situacion solo durara el tiempo imprescindible <sup>18</sup>

Esta norma laboral es clara cuando señala que esta funcion constituye un cambio laboral que imposibilita el avance y el desarrollo del obrero

A partir del analisis de esta normativa son evidentes las razones por la cual esta funcion constituye un cambio de trabajo que imposibilite el avance y desarrollo del obrero sin embargo su salario de conformidad a la ley española no puede verse afectado

Ahora bien en la movilidad geografica cuando el empleador considera que existen razones tecnicas economicas organizativa o de produccion que lo justifique podrá cambiar a los trabajadores del centro de trabajo aunque conlleve cambio de residencia habitual Ante esto existen dos tipos En el caso de los traslados se da cuando el cambio de centro de trabajo conlleva a este de residencia permanente indefinido o por un tiempo superior a los doce meses en periodo de tres años Este presenta tres requisitos cuando existen razones con la competitividad

---

<sup>18</sup> Estatuto de Trabajo de Espana Articulo 39.2

productiva y organizacion tecnica el traslado se debe comunicar treinta (30) dias de antelacion abonar los gastos asociados por este tipo de movimiento Sus opciones son aceptar la decision impugnar ante juzgado y extinguir el contrato

En este sentido la aplicacion nos llama poderosamente la atencion ya que se conspira con las labores del trabajador es decir se desnaturaliza el periodo indefinido que le da estabilidad para tomar una decision que puede convertirse quizas en una destitucion

Por otro lado el desplazamiento se puede dar de forma temporal por un tiempo inferior a doce meses en un periodo de tres (3) años este tiene dos requisitos cuando hay razones economicas tecnicas o de produccion que lo justifique y si este dura mas de tres meses se le informa con cinco (5) dias de antelacion

En cuanto al derecho se contempla el abono de gastos de viaje y su salario un permiso retribuido en su domicilio de origen y no estar de acuerdo podra impugnar ante la instancia correspondiente

Evidentemente que en la aplicacion de la norma se denota que el trabajador debe estar sujeto hasta cierto punto a la flexibilizacion laboral

o a los vaivenes de este fenómeno presente de lo contrario crearia un conflicto de trabajo que puede llegar a desembocar en las autoridades de trabajo

En la modificacion de las condiciones de trabajo que es otra forma de flexibilidad pueden existir razones economicas tecnicas organizativas en donde el empleador podra cambiar sustancialmente las situaciones de trabajo estas pueden afectar o no la jornada laboral el horario y distribucion del trabajo el regimen de trabajo o turnos sistema de remuneracion y el sistema de trabajo Es evidente que ante estas situaciones el obrero tiene o se presentan opciones como es aceptar la modificacion acatar la decision sin embargo puede impugnarla ante un tribunal laboral y extinguir el contrato de trabajo

Es evidente que ante los dificiles momentos laborales planteados en los puntos anteriores conviene construir como especie de un convenio temporal debido a la posible crisis laboral que pudiese encarar la empresa en la cual se contemplan diversas funciones a las habitualmente realizadas por el trabajador se modifican los mecanismos laborales para que funcionen los programas especiales de remuneracion Ahora bien

cabe acotar que la empresa asigna las responsabilidades con el propósito de incrementar la parte productiva e informando a los obreros los cambios asumidos e efecto de cumplir con lo pactado

En otro ángulo y atendiendo la movilidad ascendente se hace necesario indicar que son funciones asignadas o tareas distintas a aquellas para las que fue contratado el trabajador. En esta el trabajador tiene derecho a percibir el salario de la categoría superior. Haciendo un análisis objetivo científico y jurídico del tema de la movilidad funcional resulta muy difícil hoy día en muchos países hablar de un contrato indefinido y de permanencia laboral a pesar de existir en la convenciones colectivas cláusulas restrictivas al respecto. Obreros y sindicatos han venido aceptando las alteraciones que rompen con el esquema contractual por un lado para evitar conflictos y por otro lado no ser destituido y por ende conservar el empleo.

En este sentido llegada la flexibilidad en el Derecho del Trabajo se ha constituido en un elemento conocido y quizás novedoso en la política legislativa laboral pese al surgimiento de hace décadas aceptada por países con un sistema jurídico avanzado sin embargo rechazada

según otros por defensores tradicionales del derecho del trabajo en donde quizás una alteración normativa implicaría un retroceso. El doctrinario Barbagelata (1989) considera este sistema un experimento producto de una estrategia vacilante construida a retazos y carente de legitimación interna y externa para llevar a cabo una completa operación reformadora.<sup>19</sup>

Ante esta concepción doctrinal de un eminente estudioso del derecho del trabajo se hace fundamental hacer una acotación que consideramos que a mi juicio es aceptada toda vez que pudiese ser el producto de un acto de improvisación que obviamente contradice el sistema regular de trabajo. Indiscutiblemente que la flexibilización ha venido en todo su trayecto evolutivo experimentando estrategias internas y externas trayendo como consecuencia relajamiento laboral y causándole grandes afectaciones a la clase más débil. Eso indica que pese a su gran apoyo como parte del sistema globalizante no ha sido legítimo en la mayoría de los países tanto europeos como latinoamericanos. Por otro lado hay quienes piensan que este fenómeno

---

<sup>19</sup> Barbagelata Hector Hugo. Los Límites de la Flexibilidad del Mercado de Trabajo. Memoria del Octavo Congreso Barba Mundial del IIR A. 1989.

ha ido imponiéndose desde el momento de su origen en la cual ha dado a la luz de algunos países europeos documentos legislativos promulgados en España Francia Alemania Federal Italia y otros en América Latina En España el inicio de esta tendencia laboral fue mediante el Real Decreto de 17 de octubre de 1984 el cual se da para permitir el contrato temporal

Ante este fenómeno el doctrinario Alonso Olea (s f) considera que nos encontramos frente a la ruptura de la denominada dependencia del trabajador y una vía a la flexibilización de dicha dependencia o la sujeción estricta de las ordenes emanadas del empresario en cuanto al lugar tiempo y modo de ejecutar el trabajo

Sin lugar a dudas este doctrinario deja sentada y patentizada una posición ante la flexibilización en el sentido de que el empleador asume el control total de la relación laboral desembocando hasta en una posible destitución del trabajador Sin embargo pareciera una forma o mecanismo de control total de una relación de trabajo

Gavillier (s f) señala este sistema

es el conflicto de ideologías del diablo para algunos juristas laboristas y para la patronal es un ángel en el proceso que salvará a los operarios sigue señalando este doctrinario que se trata de un proceso de adaptación de trabajo es decir nuevos contextos culturales tecnológicos y económicos <sup>20</sup>

A mi juicio este autor considera una lucha de ideas no obstante su verdadera concepción lo esgrime en los siguientes términos señalando que esta tendencia laboral es un proceso de adaptación de las normas. Además piensa que tampoco es la muerte. Sin embargo puede constituirse en una labor precaria porque disminuye una serie de elementos laborales llevando al obrero a una situación caótica y de difícil situación laboral en donde por lógica puede trascender a las esferas psicológicas y familiares.

Cabe destacar que producto de toda esta aparición de la flexibilización hay países como Alemania Federal y Gran Bretaña han legislado en materia de trabajo temporal indiscutiblemente a fin de ampliar la relación laboral con personal con estas características. No

---

<sup>20</sup> Gavillier Jean Claude Tendencias Actuales del Derecho p. 230-231

obstante las organizaciones sindicales se han puesto al igual que la mayoría de obreros. Por otro lado, en Latinoamérica tres países inician con leyes flexibles en algunos capítulos de su legislación; ellos son

Brasil en el campo de la estabilidad, Uruguay en la negociación colectiva, en donde se dieron cambios en la legislación de trabajo vigente. Ante estos problemas económicos y momentos políticos coyunturales, en donde la tendencia flexibilizadora ha llevado a naciones a presentar ante la Organización Internacional de Trabajo (OIT) una solicitud de ayuda técnica y administrativa a fin de poner un alto a la inflación y preparar un programa de estabilidad en la mano de obra.

Ante este señalamiento, la idea es enfocar los factores de desequilibrios financieros y prever los efectos subsidiarios. Frente a este planteamiento de la OIT, llega a dos conclusiones:

- Elaborar programas ajustados en cada país producto de la recesión económica sufrida.
- Sustituir el principio de la aplicación de la norma más favorable por el más asequible.



La O I T ante este problema inflacionario hizo dos recomendaciones

- Recuperar los gastos y la demanda interna para reducir la duracion de la recesion
- Impedir la reaccion natural de los sindicatos en la cual pretenderan corregir el desajuste economico

Algunos sectores laborales piensan que se quiere justificar que la implantacion de este programa es un retroceso para la autonomia colectiva como fuente reguladora de las condiciones de trabajo y trae como consecuencia la afiliacion sindical Ante esta panoramica tan dificil en el derecho laboral surgen temas como la jornada flexible que es de mucha complejidad pero condiciona lo economico psicologico y tecnico que no rinden efectos separados Este tema ha venido causando impacto en los diferentes paises y en especial a los laboristas ya que es alli donde esta tendencia ha tenido amplio campo de accion

Inicialmente fue un problema fraccionar la jornada sin embargo en la actualidad muchas personas profesionales y estudiantes recurren a este tipo de jornada por multiples razones de trabajo o estudio y se constituye en una profesion liberal

Hoy casi la mayoría de los países europeos y latinoamericanos existen reducciones de la mano de obra y por ende en la jornada semanal que se ha venido practicando en las convenciones colectivas cuando no se haya modificado la legislación sin embargo llegan a obtener jornadas inferiores establecidas por la ley

Ahora bien en cuanto a lo salarial también existe cierto grado de flexibilidad en el sentido de impulsar ideas como por ejemplo mayor productividad mayor salario al mínimo asignado Esta política ha provocado frente a estos momentos antagónicos fuertes debates al combinarse el concepto retribución con el factor de rendimiento en otras palabras un salario mayor o menor ante el efecto retributivo

Ante este escenario laboral surge la preocupación del empleador que no disminuya el margen de utilidad el costo del salario lo transfieren al costo del producto Esto constituye el cambio de la política en la relación trabajo salario En este campo de análisis laboral surgen también algunas interrogantes como es el caso del desempleo juvenil que sí bien existen en torno a un problema para los gobiernos para lo cual tienen que elaborar programas de trabajos con cierto grado de

flexibilización en donde el joven trabaja y obtiene un salario inferior al mínimo ya sea por tres o cuatro horas en jornada de la mañana o de la tarde. Tal práctica se da en Panamá hasta en algunos países europeos como es el caso de Gran Bretaña, Alemania Federal, Holanda y otros.

Partiendo de este marco de estudio investigativo y haciendo un análisis retrospectivo y evidencial se hace necesario puntualizar la posición que asume la O I T ante la flexibilización laboral.

Evidentemente que este organismo internacional no se opone a la flexibilidad en el derecho del trabajo sin embargo hace algunas acotaciones que son el reflejo de discusiones mediante las diversas reuniones dadas en su seno. En este análisis que hacemos de la O I T esta concluye que la flexibilidad laboral es necesaria también como lo es la seguridad y la protección social para los trabajadores. Además deja presentada su postura frente a esta tendencia laboral en donde argumenta que este tema ganó protagonismo en Argentina dado que se alienta el debate por una revisión y una marcha atrás de reformar normas laborales de la década pasada y pretendieron flexibilizar las relaciones que siguen vigentes.

Dice la O I T que la flexibilizacion debe ser fruto del dialogo social Argentina fue uno de los paises que en los noventas aprobaron unas reformas que llevaron a una flexibilidad excesiva y eso contribuyo al deterioro o la afectacion del derecho del trabajo Por eso es que las normas internacionales del trabajo siguen siendo los medios de accion de este organismo pero no se constituye en el unico

En consecuencia para poder lograr un equilibrio entre la realidad de las empresas y una efectiva proteccion a los trabajadores se deben emplear indicadores que a lo largo de un estudio o debate se puedan cumplir los criterios

Ante este escenario de concepciones doctrinas y jurisprudencias en esta tendencia laboral que al fin y al cabo se constituye en realidades laborales debido a las multiples acciones flexibilizadoras y posiciones adoptadas por paises con el animo de incursionar actos reformativos laborales debido a su sistema economico

De esta manera como politica organizacional la flexibilizacion en el derecho del trabajo ha sido producto de la interpretacion del medio quienes ostentan una posicion de poder y control que desde luego les

permite adoptar medidas que no consideran correctas y oportunas a su propia interpretacion. La evolucion historica de esta tendencia ha dado lugar a distintas formas de control. Consideramos que esta tiene claro el mecanismo del mercado y se emplea como medio para interpretar la realidad como tambien para dominar la incertidumbre de los nuevos momentos.

Ante estos criterios que esbozamos en este estudio investigativo a mi juicio muy particular esta realidad laboral promueve estrategias, estructuras y formas de organizaciones a objeto de obtener resultados de luchas internas y que pueden disponer de la organizacion. Sin embargo ante este analisis tan importante y controvertido ahondaremos en las fuentes de esta tendencia flexibilizadora en el derecho del trabajo.

## **2.5 FUENTES DE LA FLEXIBILIZACION EN EL DERECHO**

### **DEL TRABAJO**

Las transformaciones que experimenta el mundo del trabajo hoy dia sobre este momento a mi criterio es actualmente una practica que es realizada en el ambito de las politicas economicas publicas adoptadas por los gobiernos como estrategias empresariales seguidas en cada necesidad.

productiva Las acciones impulsadas por los gobiernos varían de un país a otro de un sector económico a otro e incluso entre las empresas de un mismo sector

Esto nos lleva a analizar que cada empresa debe adecuar su táctica flexibilizadora a su exigencia y estrategia productiva en la cual cada empleador debe sumergirse a una dosis de pragmatismo para poder elegir el futuro o el camino a seguir

Ante este planteamiento es fundamental entrar a examinar las fuentes que emanan de este sistema de flexibilidad y sus posibles efectos en todas las sociedades del mundo habida cuenta que este trabajo investigativo refleje las realidades de su comportamiento y actuación

Esta herramienta de cambios y transformaciones se acomoda con dificultad hoy la identificamos como métodos jurídicos reformas estrategias cuyo propósito es eliminar la rigidez a la legislación laboral a objeto que el factor trabajo se adapte a las necesidades productivas En este sentido abordaremos una de las primeras fuentes de esta tendencia laboral en algunos países

## **2 5 1 LA LEY**

### **ARGENTINA**

Segun este estudio en la cual ha venido poniendo en practica este sistema desde los años 1974 en este sentido el proceso de flexibilizacion tuvo su inicio antes de sufrir el golpe de Estado de 1976 Tras muchos intereses de poder conformar un cuerpo en el Derecho del Trabajo se logra la Ley 20 744 de contrato de trabajo en el año 1974 Esta constituye la regulacion basica del derecho individual del trabajo la cual se complementan con numerosas normas del derecho colectivo y de seguridad social Esta norma de contrato se origino en el Acta de Compromiso Nacional consistia en una recopilacion de normas vigentes en esa epoca Sin embargo esta crea las desigualdades a favor de una de las partes Fue derogada posteriormente y recogia el principio tutelar que era la columna vertebral del derecho de trabajo en Argentina

Su constitucion dice el trabajo en sus diversas formas gozara de la proteccion de las leyes Esto indica que constitucionalmente el derecho del trabajo mantiene el principio de tutela judicial

En el año 1990 se inicia otra fase de desregulación laboral que causó afectación a los mecanismos protectorios que este derecho había implementado

Surge el Decreto 2184-90 (derogado por la Ley 25 250) en la cual el Ejecutivo se abrogó facultades para reglamentar el derecho de huelga. Surge la Ley 23 771 en la cual le quita al Ministerio de Trabajo el control de cumplimiento de los depósitos de retenciones y contribuciones patronales.

En 1991 se crea la Ley 24 013 de empleo se establecieron límites que redujeron la indemnización y se incluyeron los contratos basura y se crea el Consejo de Salario Mínimo (\$200 00) que lo mantiene hasta nueve años.

En Argentina la flexibilización surge con la ley de empleo en donde se bajan los niveles de protección y el empleador contrata por plazo determinado.

En el año 1993 se modifica el Decreto 199/88 por el Decreto 470/933 que reglamenta el régimen de negociación colectiva. En este



mismo año surge el convenio general notario en donde su contenido esta lleno de normas flexibilizadora

En el año 1994 esta ley eleva los indices de desempleo de 7 al 13% Durante este año el gobierno suscribe con algunos sindicatos el Acuerdo Marco en donde los empleadores solicitan una mayor flexibilidad en los contratos laborales disminucion del costo laboral y rebaja las contribuciones patronales En este surge el otro tipo de reforma laboral en el año 1995

Se sancionan las leyes 24 465 24 467 24 522 y 24 557 En este periodo surge la flexibilizacion de los contratos de trabajo los contratos a plazo indeterminado y se crea tambien los contratos de aprendizaje ley 24 467 la ley 24 522 implementa un nuevo regimen de concursos de quiebras la ley No 24 557 de riesgo de trabajo excluye a las enfermedades del regimen tradicional

Este sistema se contempla en su articulo 90 en donde los convenios colectivos de trabajo adquieren importancia en la pequeña y mediana empresa donde se esgrime modificarse en cualquier sentido las formalidades

En 1991 a 1996 los empresarios prometen la reduccion del desempleo con mayor flexibilidad y lo que hubo fue mayor concentracion de riqueza

Luego surge la ley 25 250 la cual retoma el sistema de 1993 flexibilizador deroga los convenios colectivos obligando a las partes a renegociar

Haciendo un analisis real y cientifico de la flexibilizacion en este pais conceptuamos que no se ha mostrado indiferente ante las transformaciones juridicas laborales sociales y economicas dando como consecuencia distintas leyes tendientes a establecer posiciones posiblemente beneficas en las pequeñas y medianas empresas mejorando la capacidad y su competitividad pero consideramos que desde las perspectivas del obrero a mi juicio es un retroceso en virtud de que no se precisa la habilitacion via convenio colectivo de trabajo por tanto no existe una comunicacion al sindicato y no rige la indemnizacion al termino del contrato previsto

La sancion de las leyes 25 013 y 25 250 profundiza en las diferencias entre el trabajador y empleador convirtiendose en un conflicto individual y colectivo lo cual nos proyecta una salida al problema de la relacion laboral

Uno de los temas que ha sido muy polemico es la ampliacion de los periodos de prueba lo cual me parece que desnaturaliza la norma tradicional todo periodo de prueba sirve para evaluar la aptitud del trabajador en su desempeño por otro lado es muy excesivo seis meses especificamente en trabajadores que no requieren de especialidad

En consecuencia Argentina ha incursionado en gran medida en este fenomeno desde 1974 hasta la presente desde el punto de vista social juridico politico laboral y economico y que este ultimo elemento ha llevado al pais a un modelo neoinstitucionalista bajo mi optica convirtiendolo en debate efimero e ineficaz

## **MEXICO**

El surgimiento de la flexibilizacion en Mexico no fue tan profundo como en Argentina sin embargo el neoliberalismo ha considerado que

para que exista en este país un mayor dinamismo en los mercados de trabajo es fundamental abocarse a este sistema laboral es decir que haya un cambio en sus estructuras legales que tienda a regular las relaciones de trabajo. Frente a la reforma laboral se consideran por ejemplo la reducción del sindicalismo un incremento en la jornada de trabajo la eliminación de los contratos colectivos y una disminución del salario.

En la legislación laboral mexicana el artículo 123 de la Constitución Nacional y en sus leyes reglamentarias han sido el resultado del complejo proceso de reforma encaminada a mejorar la situación de los obreros por vía de la protección legal la intervención estatal y la acción colectiva en donde se adaptaron para el posible desarrollo capitalista. A diferencia de los otros países la legislación mexicana no tuvo que reformarse para favorecer las estrategias empresariales ni mucho menos a sus estructuras

en el

Por otro lado el intercambiar el modelo económico de este país algunas normas se conservaron para ponerla al servicio de las grandes empresas exportadoras (las transnacionales) dando como consecuencia el desequilibrio en el mundo del trabajo.

Ante este escenario, este país se ha planteado la necesidad de transformar su legislación del trabajo, a fin de disminuir el supuesto desempleo. De allí, que los aspectos de la reforma laboral, ha sido enfocado en una flexibilización de la jornada laboral, a objeto de adecuarla a la productividad de las empresas, nuevas formas de contratación individual (a tiempo parcial, ejecutar trabajos a distancia). Y un esquema de participación del Estado en la sindicalización. La economía de este país bajo estudio, ha operado con un sistema de reglamentación que no ha sido favorable, lo que se debe principalmente al enlace con la economía estadounidense, por eso es necesario destacar que, el desempleo en las industrias de México ha disminuido por la competencia de China y otros países muy competitivos en dicha nación. Otro factor que hay que considerar son los costos unitarios de la mano de obra de este país con otros, que lo han llevado a tener en este momento la economía menos competitiva. De allí, que una de las razones que los empresarios, sindicatos o los gobiernos quieren reformar la legislación laboral, por el balance de los costos beneficios de una determinada

regulación que pueden transformarse cuando varían las circunstancias económicas o políticas.

En consecuencia, y debido a esta evolución de la flexibilización en México, empresas como Coparmex, solicitó la reforma laboral como parte de la modernización del país, y agregó, a objeto de fortalecer las empresas; ahora bien, después de la entrada al GATT pronunciaba que las presiones en materia de competitividad afectarían las empresas mejicanas. En cuanto a este fenómeno en este país, nos llama poderosamente la atención, en el sentido de que fueron muy pocas las reformas legales, sin embargo, se ha considerado como uno de los elementos más cruciales en el proceso de la redefinición de las relaciones entre el trabajo y el capital, como también el movimiento obrero y el Estado. Esto nos indica, que desde la década de los noventa, México ha estado frente a uno de los conceptos clave en la descripción y el análisis de la realidad laboral, y por ende consideramos este estudio y análisis de este sistema se resume quizás en la falta de mediaciones analíticas entre las estructuras y los actores, en virtud, de que son como especie de

recipientes que actúan de forma pacífica ante los agentes externos, como es el caso del capital transnacional, el estado y el neoliberalismo.

Ante lo expuesto, hemos llegado a pensar que este sistema en esta nación, en cuanto al empleo, las transformaciones se han considerado a mi juicio como un accidente de conflictos, en el sentido que los trabajadores se han resistido de dicha política desde las posiciones colectivas, defendiendo sus conquistas; los obreros en el ámbito social como en las negociaciones contractuales y sus leyes a lo interno. En consecuencia, esta argumentación esgrimida, se ha convertido en una problemática, en cuanto a la flexibilidad laboral, y que no ha sido subsanada o superada. Hasta el momento se mantiene este fenómeno plasmado en algunas normas de este país.

## **BRASIL**

Pese a las grandes contradicciones y discusiones de la flexibilización en América Latina, Brasil es uno de los países que no ha logrado profundizar en esta tendencia o fenómeno laboral en sus medidas de trabajo y las transformaciones a las leyes laborales, lo que se hizo fue llegar a reglamentar cierto tipo de prácticas que en esta región llaman

ilegales. En otras palabras, más que una reforma integral, las modificaciones se constituyeron en la mayoría de las partes en legalizar las formas de trabajos informales. Eso significa que las medidas de esta herramienta laboral, se han tenido que realizar fuera del contexto legal. Este sistema está estructurado, para que se pueda negociar condiciones de trabajo totalmente diferentes a la que la legislación de este país permite, en este sentido se produce una disminución de costos laborales y posiblemente cierto grado de afección.

Ante esta circunstancia, se crea la contratación de duración determinada, lo de formación y aprendizaje, como el período de prueba. De conformidad con este estudio, de este fenómeno, la apertura y la estabilización de Argentina, Méjico y Brasil, nos conduce a señalar de forma objetiva que en los años ochenta, los tres países mantuvieron una economía estancada combinada a elevadas tasas de inflación; la crisis de la deuda externa desencadenada por la moratoria mejicana en 1982, trajo enormes dificultades para volver a crecer de forma sostenida.

Por otro lado, en Argentina, las transformaciones iniciaron en la década de los noventa. En 1991, fracasa el proceso de estabilidad en el



congelamiento de precios con el plan actual. Adopta un plan de convertibilidad que tiene como componente fundamental la paridad legal entre el peso y el dólar.

En cuanto a Brasil, venía de experiencias fracasadas de planes de estabilización sustentado en el congelamiento de precios. En 1990, sus barreras arancelarias comenzaron a ser reducidas cuando se da el inicio de la apertura comercial financiera.

Cabe destacar, que los aspectos de la estabilización y el mercado de trabajo en estos tres países (Argentina, México y Brasil), se ha dado efectos basados en aspectos como:

- La apertura sobre productividad del trabajo, en donde las empresas reaccionan aumentando la misma. Visto en otras palabras, la economía crece, la productividad tiende a aumentar. Eso constituye que el aumento de la productividad de trabajo resulte en la generación de menos empleos.
- El desplazamiento de la producción doméstica por productos importados, de allí, que estas economías como eran altamente

protegidas por la competencia internacional; al momento de disminuir los bienes transables, los empleos generados por estos sectores desaparecieron. Por otro lado, se presenta un tercer efecto.

- Que es el aumento de la competitividad de la economía, debido a la mayor apertura y mayor productividad, esta forma flexible genera un aumento de exportaciones y el empleo.
- La estabilización genera alteraciones de precios relativos y una redistribución del ingreso, de allí, que se genera aumento de la producción y del empleo.

En consecuencia, este análisis de los efectos de la flexibilización en estas naciones de América Latina, genera empleo, como desempleo, eso constituye que el grado de flexibilidad de este sistema, también se crea un salario protegido, a fin de que no fuesen embargables. Además, de mantener el despido con un aviso previo, se consideró que el incremento del salario queda de acuerdo al aumento de la productividad.

Estas medidas insertadas en la relación laboral no tuvo efectividad positiva en dichas economías, en virtud que el desempleo no disminuyó, eso trajo como consecuencia que el trabajo formal descendiera a todas las

actividades de la economía, en donde este mercado laboral, le da paso al informal que se ha creado en la última década. Ante este debilitamiento de trabajo, algunos estudios en Brasil, han considerado muy flexible este mercado, en donde lo que fomenta es el empleo, de allí, la llamada economía subterránea que sirve de válvula de escape en las crisis que viven, dependiendo de la vida inflacionaria de cada uno.

## **ESPAÑA**

Es importante comenzar señalando que España no es la excepción de la tendencia flexibilizadora, sin embargo, cada país, ha tenido que adoptar ante las posiciones antagónicas su propia estrategia frente a este sistema, brindando modalidades en el proceso de implementación y su propio alcance, en cuanto a la normativa.

Al comenzar la década de los ochenta y tras la adopción del Estatuto de los Trabajadores, que asumiera la legislación laboral, una sociedad democrática y durante cuatro décadas en la que las relaciones de trabajo no se han regido por principios como es la autonomía de los agentes o la libertad de acción, se da la modificación de este instrumento, en el año de 1984, con unos objetivos definidos y claros, en cuando a

fomentar la creación de empleo y adaptar la regulación del mercado de trabajo a los requisitos de productividad de las empresas.

Ante las políticas de empleo, en dicho momento se planteaba la necesidad de crear puestos de trabajo y por otro lado, la de adoptar la norma jurídica a la tendencia flexibilizadora fundamentalmente en Europa; dando lugar a los grandes efectos a la desregulación en las relaciones laborales, sobre el mercado de trabajo, esto nos lleva a reflexionar, acerca de las consecuencias que han provocado este fenómeno económico. Ante esto cabe destacar, que las afectaciones se han producido en la alta tasa de temporalidad resistente a las medidas, el permanente uso de los contratos temporales y la elevada tasa de desempleo, toda esta realidad laboral se traduce en los aspectos como la temporalidad, precariedad y la rotación que ha provocado un desajuste en este país.

Frente a este análisis, evidentemente, dado en los tiempos de los ochentas, se presentan reformas laborales en esta materia. La ley 32 de 2 de agosto de 1984, en donde se reforma el Estatuto de los Trabajadores, que frente a los efectos beneficiarios de estas medidas surge un año

posterior; la aprobación del Real Decreto-Ley 3 de 1993, con el solo objetivo fundamental de contradecir por un lado, los efectos y por otra parte, se aprueba la prórroga de un año más de contratación temporal para crear empleos en su norma anterior, esta se convierte en una agonía y prolonga la temporalidad, la cual su duración era de tres años, no obstante, esta normativa contiene como una de sus características, tratar de crear un impulso a las altas tasas de desempleo, sin embargo, para algunos estudiosos del derecho del trabajo, esta se convierte en un conflicto y una temporalidad alargada, que en su momento puede provocar abusos en toda relación laboral.

En consecuencia, la crisis de España inicia en el año 2010, en la cual el primer trimestre del año 2011, llega a tener millones de personas sin empleo, eso significó pasar por una recesión y una tasa de desempleo por encima del 20% y luego el 21,3%.

Ante esta problemática laboral y social, el gobierno de Rodríguez Zapatero, da inicio a la reforma laboral, diseña y estructura el comienzo de la flexibilidad en materia de contratación, en donde promueve modalidades estructurales en el aumento de la temporalidad, lo cual surge

también el contrato eventual por circunstancia de producción. Ante estas situaciones la tasa de pago en este país en 1980, fue de 10,6, cinco años más tarde se duplica.

Ahora bien, a mitad de los ochentas surge un crecimiento económico, y en la década de los noventas se produce una crisis, que afectó los momentos presupuestarios de ese país. Frente a la situación vívida, pero difícil, se aprueba la Ley 22 de julio de 1992, contemplando medidas urgentes sobre el Fomento de Empleo y Protección por Desempleo, sin embargo, esta normativa en su análisis jurídico resulta selectiva, en relación a los trabajadores afectados. En consecuencia, promovía el contrato indefinido en los colectivos, en donde soportaban la condición de vulnerabilidad fundamentalmente en el mercado laboral, dando lugar al despido por la vía libre y debilitando los derechos laborales protectores de la fuerza de trabajo y por ende disminuyendo la capacidad de negociaciones colectivas de los sindicatos.

En este orden de ideas y en conclusión, las seis reformas laborales de España en 1994, 1997, 2002, 2006, 2010 y 2012, han tratado de fortalecer el contrato temporal, la flexibilización del mercado laboral, la

desregulación y el abaratamiento del despido. Según estudios realizados, más del ochenta por ciento, de las contrataciones dadas desde el año de 1994, se han caído en este modelo económico laboral.

Frente a esta profunda crisis, la clase política, ha decidido considerar viable el modelo no liberal como solución a esta problemática. Ahora bien, haciendo un análisis sobre el modelo de flexibilización laboral y sus reformas legales, en virtud de la crisis producida hace tres años, pone en evidencia que es provocada por el mercado laboral, en donde la posible eficacia de las reformas de trabajo se da en el cumplimiento del objetivo para evitar la precariedad laboral y fomentar el empleo.

Ante esta situación inevitable y compleja se presentan algunas implicaciones en el caso de la llamada temporalidad en el mercado de trabajo de España, unida a una crisis que se ha instalado en su economía, en la cual se ha constituido en uno de los aspectos negativos para organización colectiva. Indudablemente, que esta coyuntura política y económica lleva a este país a abrir una discusión del papel que debe cumplir la sociedad civil en la configuración de una futura nación.

Esto hace que a partir del año 1994, se vaya haciendo un análisis sobre la flexibilización laboral y sus reformas legales, en virtud de esta problemática producida hace tres años. Esto nos lleva a analizar y plantear lo de la administración, despidos colectivos por causas económicas, que a mi juicio ha sido una constante en el ordenamiento jurídico desde su primera regulación en 1945, en donde las reformas a partir del año 1994, la intervención administrativa se constituye en un control de la consecución de los fines sociales, justificando la incidencia de las medidas de urgencia de carácter colectivo que pretende existir en la sociedad. En otras palabras, la evolución histórica de este fenómeno en el mercado laboral, no puede extraer ningún argumento a favor ni en contra de la exigencia autorizada, en virtud de que se han encontrado tantos elementos, produciendo reformas legales en materia de flexibilidad, en cuanto a la organización productiva.

En un mundo globalizado, que se va transformando en su economía,

Por otro lado, cabe destacar que el principal hecho, diferente en España se encuentra en las brechas de edades (jóvenes vs. adultos) y estatus laboral (asalariados vs. desempleados).



Conceptuamos que esta problemática genera en el mercado de trabajo una dualidad laboral entre trabajadores fijos e indefinidos, provocando un conflicto de intereses entre los colectivos protegidos y no.

Las reformas han creado un problema a lo interno de las asociaciones sindicales produciendo desmejoras en las horas laborales y el salario, en donde nace el mayor desempleo, de allí, que la llamada crisis en este país se ha venido agudizando, que a mi juicio, se ha constituido en un problema de reformas flexibles en los gobiernos anteriores y el actual bajo análisis.

Este estudio, nos lleva a argumentar algunas comparaciones entre los países europeos estudiados, como es el caso de España y Francia, en cuanto a esta tendencia. En España la Legislación de Protección de Empleo tiene una mayor brecha entre los costos de despido de los obreros en relación a los contratos indefinidos y temporales. Por otro lado, tiene una regulación más extensa, acerca del uso de los contratos temporales.

El valor global de la Legislación de Protección de Empleo en Francia es de 3,0, en España es de 3,1. De hecho la LPE, de los contratos

temporales es más débil en España. La brecha entre los contratos es un 50% mayor en España que en Francia. Existen menos restricciones en España que en Francia. Por otro lado, estas dos economías ante la recesión, España era mayor, en la construcción (11.9% del PIB y 13.3% del empleo en 2005) y Francia tenía (6.3% y 6.9%).

En efecto España, tenía una mayor inflación que Francia. La falta de coherencia entre la oferta y demanda de España es mayor que en Francia.

En fin, este fenómeno ha sido según la investigación y este estudio realizado, ineficaz causándole desde luego, graves afectaciones a elementos tan importantes en toda negociación colectiva, que en nuestra legislación panameña ha sido fundamental en las condiciones de trabajo para optar por una buena relación laboral.

#### segundo de los contratos temporales y temporales, por otro

### **FRANCIA**

Es conveniente iniciar señalando, que la argumentación de los neoliberales en los mercados laborales para resolver los grandes problemas del desempleo ha de ser más flexibles. Ante estas palabras

introductorias de este fenómeno laboral en Francia concluyen: Covelin & Sugden, (s.f.), “Que la mayor flexibilidad mantenida por mercados de trabajo ha conducido un funcionamiento superior en términos de un menor empleo”.<sup>21</sup> Ante este pensamiento doctrinario, a mi juicio se constituye en algo relativo.

Si bien es cierto, que este sistema disminuye el empleo, pero produce grandes afectaciones en el salario, porque al disminuirlo, significa que el país se ve sometido a flexibilizar las horas de trabajo y el salario del trabajador dando lugar a un conflicto de intereses, donde el empleador no es el afectado, sino la otra parte.

Tomando en consideración estas versiones en Francia, el siete (7) de marzo de 2006, se da inicio en una reforma jurídica laboral, la cual sale a la luz de este país bajo estudio, la ley de Contrato de Primer Empleo de Francia (C. P. E) Contrat Première Emabauche, era un mecanismo de contratación laboral, sin límite de duración, para personas menores de 26 años de edad en empresas con más de 20 obreros.

---

<sup>21</sup> Covelin, Keith y Sugden, Roger. Más allá del capitalismo, p. 9-10.

Según este tipo de contratación el empleador puede destituir al trabajador sin tener que justificar el motivo, esta acción flexible, rompe con una forma de medida del año 1973, incluida en el derecho laboral francés.

Es contrario jurídicamente, a lo que su nombre indica, es decir, un trabajador puede comenzar en el régimen de contratación de nuevo empleo (en francés, Contrat Nouvelle Embauche, CNE), lo cual se constituye en un contrato de duración indefinida combinado con un periodo probatorio de dos años.

Ante esta medida, de flexibilidad en Francia, es necesario precisar un análisis, sobre esta tendencia laboral en este país europeo que desemboca en muchas movilizaciones, tanto de organizaciones sindicales, obreras, estudiantiles y otros. Este tipo de ley de contratación constituye un aumento del desempleo y provoca una crisis económica en dicha nación.

En este sentido, consideramos que el rechazo de un nuevo intento del neoliberalismo reinante en los países industrializados, ha dado lugar a su incapacidad en el mercado laboral; de acuerdo a los estudios e

informes realizados produciendo mayor desempleo a esta nacion europea Por otro lado conceptuamos que frente a los grandes embates y manifestaciones prevalecio la calidad de vida del derecho del trabajo constituyendose segun mi entender en no aceptar ni admitir un tipo de contratacion que dijera no a la produccion del capital y la acumulacion de la riqueza de Francia Ante esta realidad hay quienes argumentan que el primer empleo juvenil es reducir el monto de los impuestos que deben pagar los empresarios a cambio de darle un trabajo a jovenes de 15 y 19 años

Ahora bien esta ley de Contrato de Primer Empleo la presenta el Presidente frances Jacques Chirac ante la Asamblea Nacional en donde se enmarcaba una flexibilizacion del mercado laboral en la cual se entenderia legalmente que postraba los salarios y permitia el despido bajo la discrecionalidad del empleador .En este sentido y con este sistema aprobado se hace dificil hablar de una convencion colectiva de trabajo toda vez que no tenia cabida y que segun los actos reformativos excluia

## **2.5.2 LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO**

### **2.5.2.1 ANTECEDENTES**

Es evidente, que la Constitución Política Nacional, es el instrumento legal de todo el país, en la cual define, emana la evolución social y los hechos que han venido señalando el desarrollo del derecho laboral. Por ende que el tema a desarrollar como es el caso de la Convención Colectiva del Trabajo, su origen aparece en el reconocimiento que hace todo Estado en las relaciones laborales de toda nación democrática, es decir, en donde los trabajadores tengan una participación directa en los momentos en que se formulen las reglas que regulen la relación obrero-patronal, a fin de lograr la paz laboral, que es fundamental para evitar un conflicto de trabajo.

En otro ángulo, cabe indicar que la Revolución Industrial fue una etapa histórica comprendida entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del siglo XIX, en la cual se dice que el poder económico y social se fortaleció de la burguesía que en su momento controlaban los medios de producción y lograban obtener las grandes riquezas; unido al bajo pago de salarios por la fuerza laboral aportada por los trabajadores.

Las relaciones de trabajos surgidas de las formas de producción, a partir de este aspecto histórico, regida en su momento por un derecho común vigente, impregnado de concesiones jurídicas individualistas; hace que aparezca el principio de la libre voluntad, lo cual dio lugar al juego de la libre oferta y la demanda en el mercado de trabajo, en donde se origina una enorme desigualdad entre las partes. Este proceder empresarial y titulares del poder económico determinaban de manera arbitraria las situaciones de trabajo constituyéndose en abusos en contra de la parte más frágil.

Lógicamente, que al inicio de la época industrial, no había un derecho del trabajo, como en este siglo actual existe, ni mucho menos un derecho de contratación.

Ante estas circunstancias evolutivas e históricas, en la cual se pagaba un salario nefasto y se imponía las condiciones infrahumanas en los empleados, hace que el obrero reflexionara, acerca de su situación laboral.

De allí, que este proceso da lugar al nacimiento de una formación proletaria da, en donde eran los obreros llamados a ganar un salario para

poder vivir eso trajo consigo que tenían que aceptar lo que fuese impuesto por las empresas. Esta condición laboral dada al trabajador y ante esta situación histórica determinó una serie de injusticias que trajo como consecuencia que se sujetara a la ley de oferta y demanda constituyéndose de esa forma en un contrato unilateral donde el empleador imponía sus criterios y condiciones laborales más favorables a sus intereses.

Durante esta época era evidente el papel del Estado en defensa del capital que indiscutiblemente se daban hasta abusos en contra del trabajador en donde se producían conflictos que evidentemente en muchas ocasiones terminaban en despido.

En el año de 1917 surge la revolución rusa que posteriormente generó en el mundo la OIT para darle una válvula de escape al movimiento obrero. Organismo este que desde su existencia ha venido recomendando la reglamentación laboral adoptada por las Naciones Unidas. Por décadas ha venido planteando mejorar las condiciones del trabajador al punto de que fue la iniciadora de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo en la cual se encuentra plasmada



en la declaracion de la Conferencia Anual Tripartita en el año de 1988 en donde tambien hace alusion a la libertad sindical como un mecanismo de superar conflictos y contribuir con los paises miembros con el proposito de hacer respetar los derechos laborales

Ahora bien ante este planteamiento de este organismo surgen conceptos y doctrinas que evidentemente definen y dan opiniones de esta institucion jurídica tratando de buscar en la relacion laboral una equidad entre las partes

De conformidad con el articulo 398 del Código de Trabajo de la Republica de Panama (Edicion Actualizada 2005) dice

Convencion Colectiva de Trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleados por una parte y por la otra uno o varios sindicatos federaciones confederaciones o centrales de trabajadores

Por su parte el doctrinario Cabanellas Tratado de derecho Laboral (s f) señala que

La Convencion Colectiva de Trabajo es el acuerdo celebrado entre una asociacion profesional de empleadores un empleador o un grupo de empleadores y una asociacion profesional de trabajadores con personeria general para regular las condiciones de trabajo a las que deberan ajustarse los contratos individuales de trabajo entre trabajadores y empleadores de la rama del comercio industria o las actividades civiles debidamente representadas asi como las condiciones generales a las que deberan ajustarse las relaciones entre las partes intervinientes

Ante esta definicion doctrinal indudablemente que nos lleva a pronunciarnos de manera categorica que las genesis de este instrumento colectivo la vemos como una fuente de derecho objetivo y autonomo que regula las condiciones en las cuales se presta el servicio en los lugares de trabajo de alli que la forma de estos acuerdos de libres voluntades celebradas por las partes desembocan en ciertos avenimientos que se sustenta en el caso de Panama en el articulo 401 delCodigo de Trabajo

Por otro lado su efecto se centra en el artículo 404 del mecanismo Código cuando indica que las cláusulas de la Convención Colectiva se aplicara a todas las categorías de trabajadores que están empleados en la o las empresas comprendidas por la Convención Colectiva a menos que la convención prevea expresamente lo contrario

Esta norma nos lleva a la reflexión en el sentido de que toda empresa y trabajadores que están afiliados en ella tienen todos los rigores y responsabilidades que cumplir con las obligaciones laborales y la que no lo está al igual que los obreros que no se encuentra en la obligación de continuar con lineamientos ni objetivos señalados

Ahora bien al entrar en la aplicación de este instrumento colectivo no se puede desmejorar las condiciones de trabajo de servicio establecido en el contrato salvo que las modificaciones o reformas aprobadas constituyan realmente cambios que en su conjunto sean favorables para el trabajador en otras palabras esta institución jurídica no puede variar sin el consentimiento de las partes además que es norma universal del contrato En tal sentido se debe cumplir con lo acordado hasta el último día de su vigencia

Por otra parte uno de los requisitos de esta herramienta de trabajo es que debe presentarse ante la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo a objeto que se ordene se tramitacion y el inicio de estas negociaciones estas pueden llevarse a cabo de manera bilateral trabajadores-patronos o de forma tripartita trabajadores-patronos autoridad administrativa teniendo como principio fundamental el beneficio de los intereses de las partes y la igualdad en casos concretos

En consecuencia en medio del desarrollo y funcionamiento de este instrumento colectivo las partes tienen todo el derecho de presentar defensas ante la autoridad competente e impedir que esta se lleve a cabo

Ante esta circunstancia se puede dar el caso que contra la decision que dictamine la autoridad las partes pueden disponer de recursos judiciales Por otro lado una vez dado este desarrollo y aprobado este instrumento juridico se suscribe y se presenta ante la autoridad de trabajo para sus recomendaciones que esta institucion estime pertinente para que surta pleno efectos legales de acuerdo a la legislacion panameña

Cabe destacar que toda entrada en vigencia de esta herramienta laboral el organismo sindical es responsable ante los empleados que cumplan a cabalidad los derechos y obligaciones pactados de lo contrario puede crear un conflicto colectivo entre ellos en la cual debe ser sometido a conciliación. En este sentido la recomendación N° 91 de la Organización Internacional de Trabajo (O I T ) determina el carácter vinculante de este instrumento jurídico y la primacía sobre los contratos individuales de trabajo. Esto contribuye que tanto los empleadores como los trabajadores representados en los sindicatos están obligados a dar cláusulas de los contratos individuales no contraríen dicho instrumento de trabajo. De lo contrario se entendera por suprimida.

Por otra parte el funcionario de esta herramienta puede ser por un tiempo no menos de dos años y mayor de cuatro. Ahora bien, vencido el plazo continuara funcionando hasta que pueda ser sustituida por otra. Por su parte de llegar a desaparecer la organización sindical los acuerdos pactados siguen vigentes.

En este ámbito de estudio de esta institución como instrumento regulador de la relación laboral es necesario destacar que su naturaleza

jurídica es de corte laboral social de carácter constitucional y legal. En otro orden de ideas, el Tratado Internacional de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1988, unidos a los convenios 87 y 98, constituyen uno de los sustentos más real y efectivo acerca del derecho de sindicalización y negociación colectiva.

En este sentido, hoy por hoy se destacan en este análisis convencional dos elementos que tratan de señalar su naturaleza. Una es la contractualista, en la cual plantea que el sujeto laboral está formado en la figura sindical, en donde se inscribe para su formación y funcionamiento; esto hace que no pierda la misma. El otro aspecto es la objetivista, consideramos que su tesis fundamental es una institución inédita y que por su parte es autónoma en el Derecho Laboral.

Ante esta exposición, existen algunos doctrinarios alemanes como es el caso de Walter Koskel y Alfred Hueck, que llegan a darle el tratamiento de una Convención Colectiva a un negocio jurídico que está unido por tres elementos importantes como es el caso de las normas externas que tienen que regular el procedimiento, periodo por el cual se da esta obligatoriedad a objeto de atender las disposiciones que las

mutuas obligaciones que se acuerdan entre las partes es decir empresario y sindicato y lo normativo que es considerado como el conjunto de normas que van a regir las condiciones de trabajo

En consecuencia estamos ante una fuente de Derecho del Trabajo creada para cumplir fines netamente colectivos mas alla del campo contractual en donde se llega a transformar en una disposicion que regula las condiciones laborales en determinadas empresas llamese industrial comercial u otra

En este sentido consideramos que tan especial es su comportamiento y manejo como fuente de derecho que los aspectos que se llegasen a pactar en su momento son irrenunciabes en la cual se convierte en un mecanismo en la relacion de trabajo

En este orden de ideas nos parece que el contenido o las clausulas de una convencion colectiva es el elemento obligacional que debe producir resultados o efectos concretos determinados entre el empleador y el trabajador en toda relacion trayendo como consecuencia una equidad mutua De alli y para terminar que lo mas importante de este instrumento colectivo es lo normativo en tal sentido conceptuamos que

la parte de la obligatoriedad puede ser motivo del modo interpretativo sin perder el objetivo fundamental de esta herramienta

Es necesario señalar que la llamada cuestión social ha ocupado un lugar primordial en los tratados jurídicos y económicos del siglo XX y a partir del siglo XXI en donde las transformaciones que se producen en estas últimas décadas en materia social y política inciden de modo directo e indirecto en la concepción jurídica de las nuevas normas y tendencias laborales destinadas a regir la sociedad

Cabe decir que el derecho sindical es fruto de los tiempos modernos en donde todas las instrucciones que configuran el novumus le dan personalidad propia es decir son producto de un sistema social distinto en el cual la primacía del individualismo absoluto va corriendo de forma paulatina al interés del grupo

La desigualdad económica la lucha secular entre el capital y el trabajo ha contribuido a un enfoque más realista y menos egoísta en los problemas de los obreros en la cual traza una nueva mentalidad Como dice De La Cueva (1960) La causa primera que origina la moderna



existencia de un derecho de trabajo es la aspiracion de una clase numerosa y económicamente desamparada <sup>22</sup>

En medio de estas transformaciones graduales del derecho y las luchas de los grupos sociales surge ese derecho colectivo del trabajo como figura típica la convencion colectiva

El surgimiento del derecho laboral individual y colectivo se presenta como en un solo proceso con la formacion de la sociedad industrial o capitalista y por ende de un movimiento sindical que a ente esta parte evolutiva e historica de las normas juridicas se fueron expandiendo por los distintos paises y de forma desigual nacen de toda la genesis planteada los procesos sociales y politicos que han servido como especie de fundamento con el correr del tiempo y el surgimiento de la normativa de allí que la historia nos ha patentizado que las primeras expresiones de las protestas obreras fueron de caracter inorganicas indiscutiblemente mas politicas que reivindicativas y dentro de los espacios y limites de paises como los Estados Unidos Inglaterra Alemania y Francia

---

<sup>22</sup> De La Cueva Mario Derecho Mexicano de Trabajo Tercera Edicion tomo 2 p 466 Mexico 1960

Con el correr del tiempo se hacen mas generalizadas e internacionales y de esa manera se fueron configurando a partir de la segunda mitad del siglo XIX y las primeras dos decadas del siglo XX

Ante este fenomeno evolutivo aparecen las corrientes politicas y sindicales en las cuales hasta la fecha han predominado Por su poder hegemonico

Por otro lado todo este sistema de cambios y transformaciones tanto social como politico ha servido para fundamentar el inicio de las instituciones del derecho colectivo del trabajo Haciendo un analisis de las concepciones que ha emitido el maestro Mario de la Cueva en cuanto a esta constitucion he llegado a la siguiente conclusion que la convencion colectiva de trabajo existia antes de su reconocimiento y reglamentaciones legales el ordenamiento juridico reconocio la existencia de la coalicion la asociacion profesional la huelga y el contrato colectivo tiempo despues de su existencia cuando el Estado se debilito y no logro destruirlo

Frente a este examen doctrinal todo indica que las instituciones laborales hace siglos existian al igual que los conflictos Sin embargo en

este siglo actual esta plasmado la Constitucion Codigos Leyes Reglamentaciones y Decretos Argumentacion que nos conduce que ante los hechos historicos en los diferentes paises del mundo han adoptado medidas acerca de los salarios minimos jornadas de ocho horas prestaciones sociales seguridad social derecho de asociacion negociacion y huelga

De alli que en este estudio del derecho del trabajo aparece la Revolucion Industrial en el año 1970 y la formacion de la clase obrera y desde luego el capital y el trabajo el empleador y el trabajador la empresa y el sindicato

Evidentemente que todos estos señalamientos evolutivos y laborales han concluido en la convencion colectiva que tuvo su origen en el contrato original individual de trabajo se independizo y retorno con perfiles propios en la esfera de este derecho convirtiendose dentro del mismo en su principal institucion

La Convencion Colectiva nace por la inquietud del contrato individual o porque el Estado protegia el Capital El contrato individual de trabajo debe ser el libre acuerdo de voluntades sin embargo en la

practica no fue así ya que el empresario imponía su voluntad en el trabajo. En tal sentido la convención colectiva obedece a las mismas razones que la asociación sindical cuando la pugna entre el individualismo y el liberalismo se decidió por el primero nacen las asociaciones profesionales y la convención colectiva de trabajo. Ante este planteamiento podemos indicar y retomando algunos estudios donde la negociación colectiva es uno de los derechos humanos fundamentales del trabajador y como tal constituye una poderosa arma que necesita ser realmente mencionada en toda su potencialidad con el objeto de que pueda ser conveniente y aprovechada mediante la conclusión de nuevos contenidos acordes con las nuevas formas de calcular el salario y además beneficios condiciones y medio ambiente de trabajo derechos sindicales etc. son en esencia los temas llamados a nutrir la agenda de negociación colectiva en el contexto de la flexibilidad.

En este contexto se planteó el siguiente:

Frente a este trabajo investigativo es necesario destacar que la opción de flexibilidad en países como Panamá Venezuela México sin lograr modificaciones normativas introdujo por la vía de hechos transformaciones que en su momento alteraban los convenios colectivos

producto de las condiciones de trabajo en las pequeñas media empresa y las transnacionales

En consecuencia la lentitud de las etapas procedimentales de las reformas jurídicas por un lado y por otro lado las resistencias que suelen darse en algunos organismos han constituido que el protagonismo fundamental al momento de avanzar por el camino de la flexibilización de trabajo sobre todo en cuanto a las condiciones de trabajo como por ejemplo movilidad polivalencia funcional tiempo de trabajo le corresponda a la convención colectiva habida cuenta que exista una equidad en la relación de trabajo

En tal sentido y en muchas de las ocasiones en algunos países los convenios colectivos han podido avanzar si bien se requiere en una mayor flexibilidad empresarial tomando en consideración la defensa de los niveles adecuados de seguridad y de calidad de empleo Ante este estudio hemos podido observar que los convenios pese a los difíciles procesos de negociación han podido articular en respuestas empresariales a los diversos desafíos de la competencia y la necesidad de mayor productividad

Sin embargo frente este argumento se piensa que son los convenios colectivos los que están contradiciendo mayormente en el proceso de flexibilización en la organización del trabajo y en la utilización de los recursos productivos no obstante a mi criterio muy particular por las diversas interpretaciones que emanan debido a los conflictos laborales entre las partes chocan en criterios diferentes y quizás antagonicos que no le permita hasta cierto punto avanzar a pesar de que unos de sus componentes mas importantes se refleja en la calificación de un empleo determinado

## **2.5.2.2 CRITERIOS DE INTERPRETACION**

Son los distintos criterios y definiciones que brindan las legislaciones y la doctrina en cuanto a la convención colectiva

Código de Trabajo de la República de Panamá (Edición Actualizada 2005) en el artículo 398 define: Este instrumento jurídico como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador un grupo de empleadores por su

parte y por la otra uno o varios sindicatos federaciones confederaciones o centrales de trabajadores <sup>23</sup>

Esto constituye que todo empleador en las cuales le presten servicios los trabajadores que pertenezcan a un sindicato podra celebrar con este una convencion colectiva cuando lo solicite el sindicato de conformidad al articulo 401 del Codigo de Trabajo de Panama

Cabe destacar que en nuestra legislacion panameña la convencion colectiva se suscribira en tres ejemplares uno para cada parte y el tercero se presentara al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de conformidad al articulo 399 del Codigo de Trabajo de Panama

Para el Codigo de Trabajo de la Republica de Chile (s f) y de conformidad al articulo 3 señala que

La convencion colectiva es la celebracion entre un patron o una asociacion de patrones por una parte y un sindicato o confederacion de sindicatos por la otra con el fin de establecer

---

<sup>23</sup> Ob cit p 153

ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario sean en una empresa o en un grupo de empresas <sup>24</sup>

Ahora bien en Panama desde mediados de los años ochenta (80) los gobiernos liderados por los militares inician la reforma neoliberal que se extendio hasta el año de 1997 En este periodo se reformo elCodigo de Trabajo flexibilizandolo se suspendieron en varias ocasiones las negociaciones de convenios colectivos se redujo el papel de los sindicatos en la actividad politico social al establecerse la vigencia de los partidos politicos

Por otro lado y atendiendo esta concepcion a mi entender consideramos que a pesar de ser o tener un caracter solemne en ultima instancia se transforma en un cumplimiento de las obligaciones adquiridas en este acto comun de voluntades

Agotado el planteamiento de la convencion colectiva en lo que se refiere a algunas concepciones doctrinales y evidentemente de los Codigos de Trabajo de Panama y Chile nos conduce a plantear un razonamiento objetivo de la importancia de esta figura o institucion

---

<sup>24</sup> Codigo de Trabajo de la Republica de Chile



laboral en el sentido de que completada la obra de la asociación sindical se produce una mayor solidaridad entre los trabajadores en cuanto al principio de igualdad de condiciones de trabajo

Ante este estudio nos proponemos además ver el alcance de la tendencia flexibilizadora en las convenciones colectivas y sus argumentaciones doctrinales a efecto de llevar un análisis real y objetivo del funcionamiento de esta herramienta laboral en décadas pasadas y el presente. Además que la competitividad practica el criterio flexible en las personas de combinar sus labores con otras obligaciones o si se permite por ejemplo en el caso del teletrabajo como una forma de laborar

Cabe destacar que en el periodo del Presidente Martín Torrijos se presentó un anteproyecto para flexibilizar el código de Trabajo lo cual no avanzó debido a las grandes oposiciones que surgieron por parte de los trabajadores obreros campesinos y otros sectores de la nación

En consecuencia nuestro país no ha saboreado una verdadera flexibilización en el funcionamiento de este sistema laboral. Esto se debe a que muchos sectores de la nación no compartieron este fenómeno en

virtud de las tantas experiencias negativas y que en vez de solucionar han creado conflictos que ha provocado la paralización de la relación laboral en países de América latina como Europa pero que evidentemente no ha sido aplicada de la mejor forma

En tal sentido nuestro Código de Trabajo de Panamá adolece de estas reales reformas laborales. Lo que sí puede ser cierto es que se ha venido practicando una serie de trabajos informales que hasta cierto punto constituye en flexibilidad ya que se evidencia en muchas empresas locales esta práctica que al fin y al cabo viola todo contrato regular que contempla nuestra legislación panameña

## **2.6 LA FLEXIBILIZACIÓN SALARIAL**

En el mercado laboral actual se ha venido observando y analizando de forma clara y directa como ha influenciado la flexibilización en el régimen salarial de los empleados, debido a las economías tanto nacionales como extranjeras o cuales han coincidido grandemente en el análisis de los mercados laborales más flexibles

Frente a estos momentos incongruentes y en virtud del sistema globalizante de los mercados de trabajo que se viene debatiendo y

reflexionando en los distintos foros nacionales e internacionales si es viable o no la implementacion de normas de trabajo mas flexibles en materia salarial sin causar afectacion o vulnerar los principios basicos de la parte mas debil en la relacion laboral

Bajo estas perspectivas hemos considerado que la flexibilizacion del salario es un concepto demasiado amplio en virtud de que puede venir contemplada en la variabilidad de estos y la amplitud de las distintas retributivas exigentes entre las diferentes categorias de trabajadores a la llamada retribucion flexible En otros terminos este regimen puede ser sometido a las reglas de proteccion que van a permitir en ultima instancia la subsistencia de alli que es fundamental comenzar señalando que este fenomeno en esta materia se integra de elementos que permiten ajustar la forma de trabajo con el proposito de adaptarla a las necesidades del mercado y permitir la sobrevivencia de estos trabajadores reduciendo de esta manera los costos que considera la carga laboral

En este sentido el articulo 140 del Código de Trabajo de la Republica de Panama (Edicion Actualizada 2005) define el salario como

La retribucion que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relacion de trabajo y comprende no solo lo pagado en dinero y en especie sino tambien las gratificaciones percepciones bonificaciones primas comisiones participacion en las utilidades y todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razon del trabajo o como consecuencia de este <sup>25</sup>

Por otra parte Guzman (1987) lo define como remuneracion pago recompensa la palabra envuelve de por si la idea de correspondencia con un beneficio que simultaneamente se recibe <sup>26</sup>

Ahora bien cuando se habla de la rigidez salarial es posible que estamos refiriendonos al aspecto legal sin embargo en cuanto a la regulacion aun cuando sea ambigua responde a un proposito flexibilizado en tal sentido se reduce a la intervencion de los poderes publicos de mera fijacion si bien se quiere un salario minimo Por eso el problema de la regulacion de este aspecto queda relegado a las disposiciones legales o la determinacion de los convenios colectivos para mantener o no la estructura del mismo Por eso es que consideramos que

---

<sup>25</sup> Ob cit p 75

<sup>26</sup> Guzman Rafael Alfonso (1987) Nueva Didactica del Derecho de Trabajo Quinta Edicion Caracas UCAB

este tema bajo estudio se plantea en este sistema convencional por la separacion que existe entre las diferentes unidades de negociacion

En conclusion antes los señalamientos estructurales salariales y la politica impuesta por el sistema de flexibilidad trastoca el estatus del trabajador causandole una serie de vicisitudes en donde puede afectar toda capacidad de interes a favor de la empresa Sin lugar a dudas que es posible que este fenomeno economico laboral puede parecer cruel para algunos y para otros no porque entra en una fase de menos responsabilidad laboral en el sentido de abaratar costo

Bajo este analisis conceptuamos que los tiempos modernos vienen planteando cambios en las normas laborales a nivel mundial a objeto de transformar el sistema regular de trabajo a un sistema mas flexible cosa que es favorable para algunos y desfavorable para otros pareciera una dicotomia laboral De alli que es necesario entrar argumentar y examinar la duracion del trabajo bajo el mismo aspecto

## 2 6 1 FLEXIBILIDAD EN LA DURACION DEL TRABAJO

Ante todo debemos considerar precisamente que entendemos por trabajadores y para esto hay que definir el concepto de trabajo

Indudablemente que el trabajo considerado como el esfuerzo que realiza una persona hace que su rasgo sea una actividad esencialmente humana

En segundo lugar se trata de una interactuacion entre el hombre o la mujer y el medio ambiente que lo circunda Rodriguez Fernandez Martin Quiroz Argullo & Bernal (2001) lo han definido como aquella obra o producto resultante de una actividad física o intelectual sometida a ciertas contradicciones de tipo legal técnico y normativo que modifica a su vez la propia naturaleza del hombre <sup>27</sup>

Lo importante y trascendente social del trabajo es lo que da lugar al interes toda vez que no solo disciplina a las personas si no que crea vinculo de cooperacion y solidaridad

---

<sup>27</sup> Rodriguez Fernandez Andres y Martin Quiroz Maria Argullo Tomas y Ovejero Bernal 2001 p 65

Es evidente que esta concepcion va mas alla de las definiciones escolasticas academicas o juridicas En el derecho laboral se le agrega dos elementos lo subordinado y la dependencia economica

El tema del tiempo o de la duracion del trabajo es tan antiquisimo como importante para mantener una buena relacion de trabajo dentro de la sociedad sin embargo es objeto de discusion debate y negociacion en diversos paises del mundo Esto nos lleva a pensar que cualquier tipo de cambio en la duracion del tiempo de trabajo requiere forzosamente de un proceso de negociacion con las partes hasta en la normativa Despues de ciertas decadas esta figura se torna una tendencia a nivel mundial camino a la jornada semanal de cuarenta (40) horas de conformidad a este estudio y la recomendacion de la Organizacion Internacional del Trabajo Con el transcurrir del tiempo el desarrollo tecnologico y las ganancias en la productividad dieron lugar a gestar cierto grado de presion con el objetivo de llegar a practicar la reduccion laboral no obstante consideramos que a pesar de este momento la disminucion de la jornada no puede considerarse como el producto un aumento economico en virtud de que estamos frente a un escenario entre el

empleador y el capital y por otra parte si es que nuestro derecho laboral positivo lo admite

En consecuencia hoy este termino que pudiese ser irrelevante en la relacion laboral se ha constituido en uno de los temas de reivindicacion toda vez que la reduccion es continua en el devenir del proceso de flexibilizacion sin dejar de pensar o analizar que este aspecto encierra el horario de trabajo como los dia atipicos tanto de noche como fines de semana y horas extras

Ante esta encrucijada laboral que cada vez va ascendiendo versus un tiempo que solicita mas flexibilidad la cual es el sentir del sistema capitalista y de buscar mayor libertad para el obrero En este sentido ser flexible para transformarse en agil en otras palabras abierta a las transformaciones en corto plazo asumir penurias constantemente y no depender de las leyes y procedimientos rigidos cosa esta que nos induce hacer una reflexion que si el tiempo o la duracion de labores es mas flexible de igual forma el salario puede variar o bajar ya que este fenomeno puede constituirse en efectos negativos dentro y fuera del lugar donde se labora



Lo anotado permite que todo trabajador prefiera los horarios estables, ya que puede mantenerse en un estado de satisfacción, en cuanto a equilibrio vida-trabajo, en este sentido nos imaginamos que optarían por el mismo, horas cada día y no variar el día ni las horas de entrada y salida. Ahora bien, toda flexibilidad impuesta no acordada, el resultado puede ser catastrófico para los empleados y considerado como una ilegalidad ante una labor regular.

El artículo 197 del Panamá, Edición Actualizada, (2005) dice:

“Las condiciones de trabajo solamente podrán ser modificadas:

1. “Por la Convención Colectiva de Trabajo y el reglamento interno de Trabajo en los casos y con las limitaciones previstas en este Código.
2. Por mutuo consentimiento. En estos casos se permitirá la alteración siempre que no conlleve directa o indirectamente una disminución, renuncia, dejación o adulteración de cualquier derecho reconocido a favor del trabajador. La alteración de las condiciones de trabajo que infrinja esta norma será ineficaz y el trabajador podrá pedir, a su opción el cumplimiento de las

condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato por causa imputable del empleador <sup>28</sup>

Nuestra norma positiva es clara toda condicion laboral alterada se constituye en una ilegalidad es decir infringe nuestra norma laboral panameña hasta llegar a un conflicto de trabajo que puede trascender ante la instancia de esta esfera bajo estudio

## **2 6 2 FLEXIBILIZACION INTERNA**

Hablar hoy de flexibilizacion interna nos estamos refiriendo a los margenes que existen para que las organizaciones adecuen las condiciones de trabajo al aspecto economico productivo y organizativo propio y del mercado esto indica mayor capacidad de adaptacion y de competitividad que se obtendra

En este preambulo se hace sumamente interesante exponer y examinar la reforma laboral en España mediante el Decreto de Ley No 3 del 2012 en donde una de su esencia es la de potenciar la flexibilidad interna en la empresa teniendo como un primer norte la de brindar

---

<sup>28</sup> Ob cit p 90

mayores alternativas a las destituciones ante momentos económicos y empresariales complejos

Ante esta situación tan difícil de esta reforma cabe destacar que en una negociación colectiva la normativa española mediante el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores señala como deben ser los acuerdos entre empleador y empleado de connotación temporal y su adecuación de los convenios colectivos en las cuales giran en materia salarial, tiempo de trabajo y funciones a través de negociación. Ahora bien, frente a un desacuerdo traería como consecuencia la figura constitucional de arbitraje, convirtiéndose esto en un conflicto producto de una reforma que consideramos que no se previó. Evidentemente, que la reflexión que hacemos bajo la óptica legal, lógicamente que la flexibilidad laboral interna como una vía de alternativa, consideración que para muchos resulta traumática y específicamente para el empleado que puede hasta perder su empleo.

Frente a estos señalamientos se hace fundamental también acotar que la extinción de contratos temporales y destituciones ilegales ha permitido a las empresas reaccionar ante la crisis económica por medio

de ajustes de empleo en detrimento de otras situaciones de flexibilidad interna como es el caso de los reajustes de salarios las reducciones de jornada las suspensiones contractuales la movilidad de los trabajo y la modificacion de las condiciones de trabajo

De conformidad a lo planteado la reforma laboral sobre este tema en España específicamente se da entre 2010 y 2011 en donde se ha constituido en la primera reforma tras el reciente cambio de gobierno lo cual es signo evidentemente que los mismos no han permitido alcanzar las exigencias de los objetivos situacion que es preocupante en la economia y en el mercado laboral de este pais en los cuales estos cambios desembocan en materias novedosas como es el caso del contrato indefinido de apoyo a los empleadores o la regulacion del teletrabajo

Segun los creyentes de esta herramienta dicen que una flexibilidad interna se constituye en una alternativa positiva frente las medidas de flexibilizacion externa que implica un ajuste en el aumento del empleo en otras palabras se trata de equilibrar para no llegar a las reducciones de planillas de esa forma ocurre adaptar la relaciones de trabajo al nuevo proceso economico

Ante esta argumentación, la jurisprudencia en materia social de España ha señalado mediante el Tribunal Supremo que la facultad de encaminar la flexibilidad interna, es libertad de toda empresa para la defensa de la productividad reconocida en el artículo 38 de la Constitución, y es atribuirle márgenes holgados que la flexibilidad interna requiere para su funcionamiento.

Por otro lado, acudir el empleador a este fenómeno interno indica definitivamente, modificar las condiciones de trabajo en toda su extensión, en donde se puede crear un conflicto, que en resumen finaliza con la medida más drástica de toda relación de trabajo, como lo es el despido.

En conclusión, desde los defensores de la modernidad, nos parece que lo que se quiere presentar es la caída del estado de bienestar, que de una forma quizás incipiente, lo hemos observado a través del análisis de la flexibilización en esta nación.

Con el transcurrir del tiempo este fenómeno ha implicado en el mundo globalizante, posibilidades de tener los elementos jurídicos que

permiten llegar a ajustar la producción empleo y condiciones laborales y constantes del sistema económico

Hablar hoy de este tema para muchos es el elemento armonizante en el marco de la regulación laboral y en otro ángulo es la adaptación de los mecanismos de organización de trabajo y la producción a objeto posiblemente de dar soluciones a las transformaciones que se brinda desde el mercado de trabajo y el funcionamiento del aspecto económico. Bajo estos parámetros y señalamientos hemos querido hacer un análisis sobre las concepciones u opiniones de la autora Luisa Benavides sobre esta temática en la cual concluyo que es un mecanismo de optimización de los recursos empresariales normativas protectoras y garantías laborales de los trabajadores. Ante este examen es notorio en primer lugar la de reducir o disminuir la capacidad de un sistema social produciendo si bien se quiere el debilitamiento de la fuerza laboral como producto de un fenómeno global y pecaminoso en donde llega hasta atemorizar al empleado limitándole su energía.

Ante este escenario podemos llevar a cabo un examen sobre diversos planteamientos de la flexibilización y su forma de operar en los

contextos internos y externos y sus resultados en la apertura globalizadora actual

## **2 7 LA CONVENCION COLECTIVA ORIGEN Y EVOLUCION**

Hoy día el derecho del trabajo es autenticamente democrático su principio es la igualdad y el respeto a la persona que labora y por lo tanto mejora de manera objetiva y real las condiciones laborales de los trabajadores. Ahora bien si el contrato individual de trabajo dependiera de las partes que lo celebran y de las leyes laborales pudiera pensar que sería precaria esta relación laboral por no decir una explotación del obrero.

Nace la Convención Colectiva de Trabajo con el objetivo fundamental de la inequidad del contrato individual laboral además porque el Estado históricamente protegía el capital. Este instrumento de trabajo era el libre acuerdo de voluntades sin embargo en la práctica no era así en virtud de que el empleador imponía su voluntad en la labor que frente a la desigualdad el Estado no prestaba su debida atención y desde luego dejaba en plena libertad al obrero para que asumiera una

actitud muy baja en la cual pudiese vender su fuerza laboral convirtiéndose en la defensa del capital

En tal sentido la relacion entre capital y trabajador era evidentemente estrecha una es el resultado del otro Ante esta relacion y analizando las concepciones de Leon XII en la Enciclica Rerum Novarum (1890) consideramos que una tiene absoluta necesidad de la otra en virtud que ambas caminan de la mano

Algo es evidente si no existe inversion del capital encaminada a la creacion de empleo el desempleo asciende y en tal sentido el hombre se le dificulta su supervivencia Por otro lado bajo esta optica y haciendo un examen sobre las palabras del Papa Juan Pablo II en la Enciclica Laborem Excerans (1981) consideramos que no se puede separar el capital del trabajo y de ningun modo se puede contraponer el trabajo al capital ni el capital al trabajo ni menos aun los hombres que estan detras de estos conceptos Mas que el antagonismo lo que se pretende diseñar de esta enciclica es que en una relacion de trabajo independiente de la disposicion legal debe ser una voluntad de acuerdos entre el empresario y



el trabajador en donde se expresan las condiciones laborales bajo un contrato de trabajo llamese individual o colectivo

Ahora bien la convencion colectiva tiene su origen en el reconocimiento que hizo el Estado y los empleadores en las relaciones de trabajo mas democraticas es decir que los empleados participaran en la creacion de reglas que normen la relacion obrero-patronal y de esa forma procurar la paz y el sosiego laboral mas en la parte debil

Por otra parte este instrumento colectivo bajo analisis pudieramos considerarlo que tambien obedece a las razones de la agrupacion sindical cuando se dio la confrontacion entre el individualismo y el liberalismo lo cual sale favorecido el primero de alli aparecen la agrupacion profesional y la convencion colectiva de trabajo sin embargo la tendencia liberal apuntaba hacia la libertad de la economia por encima de las libertades del hombre y por otro angulo lo individual señalaba la libertad humana sin considerar los problemas que pudiera existir en la economia ante estas circunstancias historicas el Estado en su momento se abstiene en el conflicto entre el obrero y el empleador

De allí, que estos señalamientos evolutivos del contrato de trabajo surge a finales del siglo XIX, con el debate y la discusión. Como señala, De La Cueva, (1960), “El derecho del trabajo del siglo XIX era un derecho individual del trabajo, pronto se notó en cada fábrica que el problema de un obrero era el de todos, o mejor que todos los trabajadores tenían el mismo problema”.<sup>29</sup>

Ante esta concepción doctrinaria, es evidente que la convención colectiva tuvo su inicio en el contrato individual de trabajo, posteriormente, aparece con elementos propios en el derecho laboral, transformándose en el derecho colectivo de trabajo como la institución más importante en esta relación.

En consecuencia, frente a este planteamiento, hemos considerado que existen dos grandes momentos históricamente: uno en donde estaba impregnada del sistema de libre contratación, en la cual había una sola voluntad ejecutante. De allí, surgen las asociaciones y desemboca en los sindicatos profesionales. Y un segundo, la convención colectiva de trabajo no encuentra de manera inmediata el tiempo propicio, sin

---

<sup>29</sup> Ob. cit., p. 484.

embargo, pasada ciertas décadas se va formando un criterio de solidaridad espiritual y social.

Frente a estos momentos, surge este instrumento jurídico ante los hechos de que las leyes y los Códigos fueron desarrollándose y le dan cabida. A principio del siglo XX, la Convención Colectiva de Trabajo adquiere su propio instrumento, producto del razonamiento en esa época, la jurisprudencia como fuente del derecho de la legitimidad y la obligatoriedad a las convenciones.

### **2.7.1 CARÁCTERES Y DENOMINACIONES**

Antes de entrar a argumentar o investigar aspectos individuales de esta institución, han existido discrepancias y hasta diferencias en las legislaciones como en la doctrina de los diversos países.

En el caso que nos ocupa de la convención colectiva, la diferencia de terminología por lo general atiende a los distintos criterios para señalar su naturaleza jurídica. Es por eso que responden a diversas denominaciones de las diferentes concepciones de su misma naturaleza como herramienta en cada legislación y de acuerdo a una tradición literaria fuertemente apegada en la doctrina y las normas de las naciones.

Evidentemente que surgen diversas formas de expresion que quizas se constituyo en una situacion erronea que desde luego pudo haber surgido en el derecho civil caso del contrato colectivo de trabajo que como figura contractual en su momento tenia el dominio de todo un sistema de relaciones privadas y

De La Cueva (1960) considero que

esta nocion se debio a que nacio la institucion en el siglo XIX en cuya epoca afirmaba la doctrina de derecho civil que las tecnicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley la institucion se presento como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y empresario de todo lo cual resultaba que o era un contrato producto de obligaciones o no podia producir efectos Y se le llamo colectivo en razon de que del lado de los trabajadores

participaba una colectividad humana <sup>30</sup>

Ante este señalamiento el primer termino contrato colectivo de trabajo constituyo el primer vestido que visito la institucion en su inicio con cierto grado de influencia por el concepto de caracter civilista del

---

<sup>30</sup> Ibidem p 482

siglo pasado en la cual se noto de manera clara que fue muy lenta su evolucion debido a las distintas opiniones existentes Marcel Nast en su analisis de estuario la considero a esta institucion como convencion colectiva de igual manera que Leon y este critico su denominacion inicial ya que señalo que el contrato colectivo de trabajo era una expresion contradictoria que por su naturaleza era argumento netamente individual tal cual como los tratadistas modernos lo reconocieron en su momento En tal sentido la palabra convencion es generica que se aplica a cualquier especie de negocio y clausula que las partes puedan adquirir Como decian los escolasticos historicamente la convencion es el genero el contrato la especie por eso no es funcional ni practico llamarle contrato a esta herramienta colectiva laboral

Como dicen los romanos *omnis definitio Semper periculosa est* no hay nada mas facil y menos problematica que resumir en pocas frases o palabras un concepto se hace para no dar cabida a un termino que no corresponde a la exigencia laboral y que anteriormente no correspondia a una realidad logica

Ante estos argumentos podemos señalar que casi en todas las legislaciones y específicamente en América Latina era requisito fundamental la representación sindical por lo menos en la parte trabajadora en la celebración de la conducción colectiva de trabajo. En este sentido la doctrina comparte este criterio, esto constituye que no se está transitando en la senda del error. Ante esta herramienta tan elemental en toda relación laboral, el sindicato obviamente va a representar las aspiraciones y necesidades de una determinada agrupación; esto nos indica que esta aglutina a personas con iguales problemas e inclusive si es la mayoría tiene todo el derecho de representar a sus asociaciones ante el empleador o empresario.

Frente a la argumentación inicial de este tópico desarrollado debemos acotar que como género específico de esta la reglamentación de derecho público de esta herramienta y como carácter diferencial el contenido y las condiciones reguladoras laborales. En este sentido la convención colectiva será un acuerdo bilateral entre una o varias agrupaciones sindicales de trabajadores con personería gremial y un patron con efecto normativo para regular las situaciones de trabajo y

que ha de funcionar en los contratos individuales de una empresa. De allí que debemos señalar que esta figura de derecho laboral su objetivo debe desembocar en su naturaleza jurídica que es básica para su comprensión.

## **2.7.2 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA**

El rol decisivo del funcionamiento de la Convención Colectiva ha alcanzado desde hace años como institución de las condiciones laborales y del ordenamiento de las relaciones entre las agrupaciones contenidas en el mercado laboral se ha constituido en un elemento apasionador en la doctrina nacional como extranjera por lo importante del asunto y las características peculiares de esta herramienta.

Además se ha venido planteando por décadas las distintas concepciones doctrinales a efecto de evaluar su eficacia en el desenvolvimiento. En este sentido su análisis a mi juicio es básico para la comprensión de este instrumento legal y fijación del régimen jurídico y su alcance.

Por otro lado las diferentes concepciones jurídicas que este instrumento del derecho se ha trabajado en distintas naciones incide

notablemente en su propia naturaleza. Por ejemplo, en los estados democráticos la manifestación de la convención colectiva se presenta con matices comunes y quizás con profundas diferencias, en donde se nota las diversas posiciones adoptadas por la doctrina y jurisprudencia.

En consecuencia, los objetivos que perseguimos en nuestra investigación es determinar la naturaleza jurídica de la convención colectiva de conformidad a su funcionamiento en la esfera de este derecho moderno actual, en otras palabras, prescindir quizás de las pasajeras deformaciones que la legislación de diversos países ha encaminado según el momento histórico.

En la reflexión de esta herramienta colectiva se hace necesario abordar algunos pensamientos doctrinarios y su inicio que en su momento fue en el derecho civil, la cual es evidente que esta institución se introdujo como nueva figura adentrarla en el cuadro clásico de los contratos de este derecho, en donde su espíritu individual predomina en la legislación. Esta concepción llevó a los mismos tratadistas de esa época a considerar que la convención colectiva era de orden civilista, de allí surge la figura del mandato, objetivo fundamental de tratar de fijar condiciones de trabajo y



la organizacion sindical constituiria la representacion de los afiliados y que ese solo elemento era obvio para actuar como mandatorio de los obreros

En conclusion en el mandato el mandatario actua en nombre y representacion del mandante por lo tanto los sindicatos actuan en nombre propio Sin embargo el mandato es revocable y la convencion una vez finalizada es de obligatorio cumplimiento entre las partes

En este sentido se hace fundamental entrar a examinar la naturaleza de este instrumento colectivo dentro de la rama del derecho del trabajo de alli que consideramos que lo mas importante o caracteristico de esta institucion son sus aspectos que la conforman los cuales se encaminan sobre los contratos individuales de trabajo y las personas estas ultimas pueden causarles afectaciones debido al efecto de las leyes y estos han tenido que ser sancionados por un organo idoneo del Estado no obstante la sancion de la convencion colectiva es por los grupos sociales que actuan de acuerdo al principio gremialista en donde el Estado le concede facultad para su funcionamiento en tal sentido emana su efectividad similar al de las leyes las cuales son aprobadas por

el organo legislativo y vetada por el ejecutivo. En las convenciones si el Estado no la aprueba son ineficaces por lo tanto se puede convertir en un mero contrato civil entre los intervinientes en otras palabras verdaderas convenciones leyes parafraseando la terminologia de no en su sentido formal sino real. De alli la ingeniosa frase de (Carnelutti 1927) al señalar que la convencion colectiva es un hibrido con cuerpo de contrato y alma de ley <sup>31</sup>

Ante esta concepcion cabe destacar que en el propio derecho civil no es asombrarse los procesos juridicos en donde reconocen un origen privado entre las partes en las cuales sus efectos pasan a la esfera del derecho privado convirtiendose en un derecho publico en el caso de la familia en los sucesorios (testamentos) y nos conducen a efectos del derecho publico

En consecuencia la convencion colectiva de trabajo es de naturaleza juridica propia del derecho del trabajo en donde intervienen los sindicatos de trabajadores empresas y el poder publico que la aprueba para su debida validez

---

<sup>31</sup> Carnelutti Francisco Teoria del Regolamentoo Collectivo dei rapporti di lavoro Padova 1927

Ante estos señalamientos nuestra Constitución Política de la República de Panamá (2014) en su artículo 44 dice el trabajo es un derecho y un deber del individuo y por tanto es una obligación del Estado elaborar políticas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa <sup>32</sup>

Nuestra carta magna insta al trabajo pero también es responsabilidad del Estado contribuir de manera eficaz en la política de empleo y de intervenir en las soluciones de los conflictos laborales de conformidad a derecho

Indudablemente que para dar cumplimiento constitucional nuestro Código de Trabajo de la República de Panamá (Edición Actualizada 2005) en su artículo 1 dice

El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo sobre la base de justicia social concretadas en la Constitución Política de la República fijando la protección estatal en beneficio de los trabajadores El Estado intervendrá para promover el pleno empleo crear las condiciones necesarias que

---

<sup>32</sup> Constitución Política de la República de Panamá Artículo 44 p 16

aseguren a todo trabajador una existencia decorosa y procurar el capital una compensacion equitativa por su inversion en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad (p 21) <sup>33</sup>

En estas argumentaciones es necesario destacar dos aspectos fundamentales en nuestra legislacion laboral panameña y es que regula todas las relaciones laborales entre el capital y el trabajo eso indica que toda labor debe ser compensada mediante un salario que evidencia el acuerdo pactado entre el obrero y el empleador El segundo es que el Estado tiene la responsabilidad de promover el empleo y de proteger a que todo trabajador deba recibir una compensacion de conformidad a su labor

— Por otro lado consideramos que nuestra disposicion de este código es de orden publico constituye un derecho objetivo toda vez que es creado por las partes y desde luego sancionado por el Estado Cabe recalcar que el origen de esta institucion la vemos en los acuerdos de

---

<sup>33</sup> Ob cit p 21

voluntades de la relacion trabajador-empleador y que constituye al camino de la legitimidad

Antes de ahondar en esta tematica es recomendable acotar que en el tema anterior habiamos esbozado como esta institucion esta proyectada directamente a establecer condiciones laborales es decir con el objetivo de consagrar situaciones de trabajo netamente juridica sin violentar los derechos de las partes

En consecuencia el contenido de esta herramienta juridica estara en toda circunstancia formada por disposiciones que se refieren a los momentos pactados

Muchos han sido los estudios de la doctrina como por ejemplo la mejicana que con el transcurrir del tiempo han señalado las clausulas que deben conformar o integrar el contenido de este instrumento colectivo con el fin de unificar con las obligaciones pactadas sin embargo es fundamental elevar en este estudio investigativo algunas concepciones que han nutrido esta herramienta tan importante como tambien la jurisprudencia de los paises mencionados

Se trata entonces de tomar algunas situaciones que vienen formando el contenido de este instrumento como es el caso de lo normativo obligatoriedad protectora y accidental

**a) Normativo**

(Krotaschin) dice que lo normativo son las disposiciones de la convencion colectiva que legalmente pueden constituir el contenido de la relacion de trabajo y segun la voluntad expresada de las partes de la convencion tambien estan destinadas a construirlo <sup>34</sup>

La postura de este autor en lo normativo destaca lo importante de estos elementos se trata de lo mas esencial en la vida de toda convencion en otras palabras se constituye en el alma de esta herramienta laboral y el final de todo el debate entre las partes

En esta se encuentran todas las disposiciones que han de formar los contratos individuales de una relacion laboral en donde se regulan las obligaciones y derechos entre el obrero y el empleador

Ahora bien en este aspecto tan elemental las clausulas juegan su papel trascendental en lo que corresponde a la retribucion del trabajo es

---

<sup>34</sup> Krotaschin Ernesto Curso de Instituciones de Derecho de Trabajo p 236

decir el salario que implica y lo define el artículo 140 del Código de Trabajo

Este aspecto se constituye como parte del empresario y ha sido el momento más importante que se desprende después de la terminación del tiempo laborado en la cual se establece en las convenciones colectivas y ha venido ocupando un sitio importante en donde se deriva el funcionamiento y la operación del derecho del trabajo

Por otra parte el salario pactado en este instrumento laboral evidentemente será el mínimo por las obras realizadas no obstante puede modificarse en fases de obras pero no en perjuicio por ejemplo nuestra legislación laboral panameña y otras señalan salvo acuerdos pactados entre las partes de allí que se puede determinar en diferentes elementos el pago a destajo a la participación de utilidades de la empresa gratificaciones y otras

Ahora bien el hecho de alterar o modificar una convención colectiva sin consentimiento de las partes es violatorio al artículo 407 del Código de Trabajo de Panamá Existe jurisprudencia en nuestra norma laboral tal es el caso de la (sentencia de 31 de enero de 2000 Pleno de la

Corte Suprema de Justicia Amparo de Garantías Constitucionales  
 Hotelaria Panama S A VS MITEAB)

El asunto en discusión fue que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en su análisis considero admitir e introducir elementos nuevos en dicha convención colectiva y por ende traducirlos en modificaciones en algunas cláusulas peticionadas por una de las partes en donde efectivamente se acoge la solicitud. Ante esta acción la empresa Hotelaria Panama S A presente acción de Amparo de Garantías Constitucionales en contra de la Resolución de 21 de octubre de 1999 emitida por la Dirección General de Trabajo de este ministerio. La empresa aduce que se ha violado el artículo 407 toda vez que esta dirección sin consulta previa acogió una petición de modificación a la Convención Colectiva.

Los artículos infringidos son 17, 18 y 32 de la Constitución Política Nacional. El pleno al entrar a debatir y analizar observa evidentemente que la Dirección General del Trabajo había violado el artículo 407 del Código del Trabajo en donde se admite el cambio de cláusula en dicha herramienta colectiva sin haber analizado que este



convenio no habia finalizado. No solo se viola las normas antes mencionadas sino tambien el articulo 15 de la Ley 8 DE 1981 donde claramente establece que en el periodo de vigencia de toda convencion no se puede admitir pliegos ni mucho menos hacerle modificaciones a este instrumento colectivo. En tal sentido el pleno de la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia de 31 de enero de 2000 concede la Amparo de Garantias Constitucionales y revoca la resolucion emitida por la Direccion de Trabajo.

En otro orden de ideas las clausulas normativas que tienen a su cargo regular la prestacion laboral en la cual pueden existir que disminuyan la jornada de trabajo, fijar descansos interrumpidos de labor, exigir un minimo de rendimiento, sin embargo a nuestra consideracion este mecanismo puede variar el funcionamiento de una empresa al punto de crear un conflicto laboral.

CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS NORMATIVAS

Ante esta apreciacion hay convenciones colectivas que presentan clausulas que expresan obligaciones que asumen las partes, tal es el caso de la seguridad e higiene del trabajo dando lugar a la proteccion del empleado en la aplicacion de sus labores, estos mecanismos tienden a

crear cierto grado de flexibilidad en su funcionamiento. También se da el caso de las llamadas cláusulas de excepción sindical que actualmente en nuestra legislación laboral panameña no se contempla, no obstante en la práctica se observa en dos vías: en donde el patrono se ve obligado a tomar obreros exclusivamente adheridos a los sindicatos y la otra faculta al sindicato pactante a solicitar la remoción del trabajador.

Evidentemente que estos actos responden a una flexibilidad laboral, ahora bien, haciendo un análisis de las obras y escritos de Mario de La Cueva en la cual consideramos que la sitúa como un elemento obligatorio colocándola dentro de lo normativo, toda vez que inciden en la vida y desarrollo de la relación de trabajo.

Ahora bien, ambas cláusulas han sido cuestionadas por algunas doctrinas y la jurisprudencia, ya que es violatorio legalmente a los principios constitucionales que evidentemente consagra la libertad de trabajo y la de asociación, tal como la plantea la OIT, que frente a esta circunstancia es inadmisibles que el sindicato aglutine poderes extraordinarios como para decidir sobre las actividades de su membresía de manera absoluta.

Cabe destacar que cláusulas como estas repugnan a las disposiciones constitucionales. De tal modo consideramos que dejar la administración en mano del sindicato y la suerte de los obreros quizás es atentar contra los principios elementales de toda relación de trabajo que propugna por el respeto a la dignidad humana y la libre determinación de las voluntades entre las partes.

#### **b) Aspecto Obligacional**

Los acuerdos que surgen entre las partes que caracteriza el nacimiento de la convención colectiva genera obligaciones entre los intervinientes a la vez le imponen ciertas normas para determinar la eficacia de esta herramienta jurídica. De allí proviene el llamado dualismo de este instrumento colectivo que habla Durand y Gausaled en la cual le imprime a esta institución un origen contractual y aspectos legales de derecho público. En tal sentido en esta herramienta entran las partes en obligaciones contractuales elemento este que no constituya afectación en la ejecución de la convención dado el caso de los compromisos adoptados por la membresía del colectivo. Violentar estos acuerdos y obligaciones determina sanciones con cierto grado de

responsabilidad contractual en este sentido hemos querido en esta investigacion puntualizar que contrae efectos a todas las categorias de trabajadores que esten contemplados en dicha convencion colectiva

Por lo expuesto hemos querido introducir este elemento explicativo por la razon de que todo compromiso colectivo laboralmente nos lleva a concluir en dos vertientes fundamentales en el caso de no hacer o hacer

En este sentido elCodigo de Trabajo de Panama en el articulo 407 expresa la obligatoriedad entre las partes y los posibles futuros afiliados a la convencion esto nos encamina al analisis legal que todo lo acordado debe ser motivo de estricto cumplimiento de acuerdo a lo normado en la legislacion laboral panameña

Unido a este planteamiento de legalidad el articulo 15 de la Ley 8 de 1981 de Panama señala que en el período de vigencia de toda convencion colectiva no se puede introducir pliegos de peticiones que constituya modificaciones directas o clausulas nuevas a esta institucion de lo contrario es violatorio e ineficaz al funcionamiento rigido ya que la norma preve estas acciones

Ahora bien haciendo un examen de la doctrina específicamente de Alejandro Gallart Folch consideramos que señala con aciertos que únicamente las partes de la convención asumen derechos y obligaciones de conformidad a las cláusulas sin embargo se pueden dar elementos fuera de lo normal en donde el afiliado o miembro adquiere derecho ante otra parte es decir que a través de estas existen pretensiones a favor de otras debido al incumplimiento en las cuales se pudiese traducir en indemnización por un perjuicio individual

Ante lo señalado el licenciado Jaime Jovane en representación de Caterair Internacional de Panamá S A Presento recurso de casación laboral contra la sentencia del 3 de febrero de 1999 dictada por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Circuito Judicial de Panamá la cual la sentencia N°15 del 9 de abril de 1997 proferida por el Juzgado Segundo de Trabajo de la primera sección

En tal sentido la superioridad condeno a pagar al señor Aristides Cruz Grajales la indemnización correspondiente por renuncia justificada El Tribunal Superior deja bien sentada su posición que el cargo de almacenista es superior al rebanador postura contraria por el tribunal

inferior Sin embargo la convencion colectiva entre las partes deja claro la diferencia de salario entre ambas posiciones laborales

Ante estos momentos el casacionista peticiona se revoque la sentencia del 3 de febrero de 1999 por violar los articulos 197 197-A 223 numeral 3 y 732 delCodigo de Trabajo Por otro lado la contra parte presento escrito de oposicion al recurso de casacion solicitando que esta instancia superior no case la sentencia Ante esta controversia nos parece que tanto el articulo 197 y 197 A del Codigo de Trabajo son totalmente diferente el primero tiende a señalar que solo se pueden modificar mediante convencion colectiva el otro indica que se puede remover sin provocar perjuicios o afectaciones al trabajador

Ante este analisis el Tribunal Superior destaca por un lado que la clausula 14 de la Convencion Colectiva de Trabajo titulada flexibilidad señala que los trabajadores no estan obligados a ejecutar servicios por los cuales no han sido contratados ante esta controversia la sala de lo laboral apunta en la decision del Tribunal Superior de Trabajo en coincidir en su razonamiento ya que las condiciones de trabajo del señor

Cruz Grajales desmejoran su posición en tal sentido todo almacenista debe tener habilidades y destrezas mayor que el rebanador de embutidos

En consecuencia esta sala considera que la sentencia del 3 de febrero de 1999 emitidas por el Tribunal Superior no entro a violar los artículos 197 197 A Es por ello que no se casa esta decisión

Por otro lado en el análisis que hacemos del doctrinario Guillermo Cabanellas sobre esta tematica resarcitoria que a mi juicio toma en consideración que dicha acción puede transformarse en un aspecto hasta penal en el sentido de una multa interpuesta por las autoridades competentes de trabajo o legales según se constituya el momento

En ese mismo orden de ideas nuestro ordenamiento jurídico laboral panameño conceptua incumplimiento al momento de alterar las condiciones de trabajo no pactadas a través del artículo 197 de Código de Trabajo de no cumplir con lo acordado se considera ineficaz en tal sentido el trabajador puede petitionar el cumplimiento de las condiciones laborales o contractuales o sencillamente dar por finalizada la relación de trabajo por causa imputable en el artículo 223 del mismo código numeral 3 y de manera directa exigir el pago de la

indemnización prevista en el artículo 225 como la parte resarcitoria ante la obligación asumida entre las partes

Frente a este incumplimiento laboral existe jurisprudencia mediante (sentencia de 24 de junio de 1999 Sala Tercera Recurso de Casación Aristides Cruz G vs Cateraier Int De Panama S A )

Se trata de movilizar funcionalmente a los trabajadores alternando las condiciones laborales Se le altera la condición de trabajo de Aristides Cruz Grajales de almacenista a rebanador de embutidos en donde era violatorio a la cláusula 41 de la Convención Colectiva además se incumple lo pactado De allí proviene la impugnación de la sentencia debido al desmejoramiento y la conducta ilegal de la empresa

La sala de lo laboral coincide en el razonamiento de la segunda instancia al entrar a analizar y valorar las piezas procesales aportadas al proceso y llega a la conclusión que el empleado había sido desmejorado en sus condiciones de trabajo violando los acuerdos pactados

Nuestra norma en el derecho del trabajo es clara en su artículo 197 de este Código de Trabajo de la República de Panama (Edición Actualizada 2005) que dice así



Las condiciones del contrato de trabajo solamente podran ser modificados

- 1 Por la Convencion Colectiva de Trabajo y el reglamento Interno de trabajo en los casos y con las limitaciones prevista en esteCodigo
- 2 Por el mutuo consentimiento En estos casos se permitira la alteracion siempre que no conlleve directa o indirectamente disminucion renuncia dejacion o adulteracion de cualquier derecho conocido a favor del trabajador
- 3 La alteracion de las condiciones contractuales originales o dar por terminado el contrato por causa imputable al empleador <sup>35</sup>

Evidentemente que frente a una accion unilateral mas en las condiciones laborales se vulnera en todo su contexto juridico la norma lo cual se constituye en una fragante violacion a los derechos humanos de todo empleado

---

<sup>35</sup> Ob cit p 90

Por otro lado el artículo 406 del mismo Código de Trabajo señala y destaca que las condiciones laborales no pueden desfavorecer al empleado sin embargo constituye válida la cláusula que se pacte en dicha convención y que exija pleno conocimiento entre las partes

Ahora bien y a contrario sensu en los países como Argentina si la agrupación sindical incumple con lo acordado en esta institución colectiva puede hasta ser suspendida la personería jurídica por facultad de las autoridades de trabajo

### **Aspecto Protector o Resguardo**

Constituye esta herramienta colectiva la parte exterior de los dos elementos anteriormente examinando los cuales son las cláusulas que aseguran la eficacia y el buen funcionamiento de todo contrato colectivo. En este sentido todas las disposiciones contempladas en esta institución colectiva representan la cultura de lo normativo y obligatorio.

Por lo tanto es importante señalar que en todo convenio colectivo se llegan a dar reglas generales de obligatoriedad con el fin de que se puedan encaminar los destinos de las contrataciones individuales a

traves de las normativas que den eficacia en el desarrollo y la ejecucion de las disposiciones en los estatutos

Nuestro Codigo Laboral panameño en su articulo 402 señala de manera clara como debe constituirse o celebrarse la convencion colectiva a efecto de que la norma no sea vulnerada al igual que las clausulas contenidas en los estatutos de forma tal que la duracion recision y revision esten bien establecidas en la ejecucion convencional y determinen con exactitud el alcance juridico tanto en el trabajador como el empleador

#### **d) Aspectos Accidentales**

Denominadas tambien clausulas transitorias en las cuales no se constituyen en lo esencial de toda convencion Este elemento puede ausentarse se le considera un nexo al aspecto de adaptacion a objeto de que el funcionamiento de esta herramienta tenga una aplicacion correcta y favorable entre los intervinientes

Ahora bien en el analisis que hacemos de este tema expuesto por el doctrinario Mario de la Cueva consideramos que puede ser empleada

para la formalización de algún acto legal llámese huelga o posiblemente la continuación laboral

Es evidente que por ejemplo durante un paro de labores en una empresa este aspecto transitorio puede ser un acuerdo es decir a fin de retomar sus labores y no causar afectaciones a las partes en otros términos llegar a un consenso en este sentido sus efectos son de naturaleza contractual

Ante este señalamiento no debemos descuidar lo positivo o negativo que puede ser lo coyuntural puede servir para una finalización de una acción y que responde a una eventualidad

### **2 7 3 EFECTOS DE LA CONVENCION COLECTIVA**

- - Es necesario acotar <sup>1</sup>que en el tema investigado y desarrollado abordamos dos aspectos que son parte del contenido de esta institución laboral como es el caso de la normativa y la obligatoriedad precisamente su aplicación misma

Es por eso que esta figura que se ha constituido en un estudio en que el intrincado planteamiento social se manifiesta con aspectos

relevante, como es el caso de la igualdad de derechos de trabajo, que es auténticamente democrático, por el principio antes señalado y que es el respeto del hombre que trabaja.

El primero determina el funcionamiento o el manejo de las cláusulas causando la finalización de esta figura; el segundo es la aplicación que llegan las partes estructurales en una relación laboral. Los dos son los resultados de esta herramienta colectiva laboral.

Ahora bien, sus efectos caen en los intervinientes de una convención, y por otro lado, en el caso obligacional en la agrupación sindical.

Ante lo analizado y expuesto, surgen las diferentes formas de efectividad en la convención, tanto en el tiempo y el espacio.

#### **a. Efectos en las agrupaciones Intervinientes**

De conformidad a nuestra norma de derecho laboral panameño, las agrupaciones u organizaciones sindicales son las únicas que tienen las facultades para intervenir o pactar en la celebración de la convención colectiva de trabajo. Nuestro código, a partir del título I Derecho de

Asociación Sindical, gestiona, organiza y dirige como debe conformarse estas organizaciones, a objeto de que se asegure legalmente su funcionamiento y todos los mecanismos existentes para su constitución.

Por su parte, este principio de organización sindical proyecta a mi juicio dos aspectos que se concentran en el ser humano. El primero, mira al hombre individual, en la cual le concede facultad de asociarse y buscar la fuerza colectiva y poder ser oído; y el otro que observa la agrupación, es la persona jurídica, la facultad del hombre, en las cuales se dan prerrogativas en sus propósitos, lo cual se denomina autonomía colectiva.

Es conveniente aclarar en este aspecto bajo estudio, que los obreros afiliados a una agrupación sindical diferente al que negoció la Convención Colectiva, de acuerdo a la norma laboral no están en la obligación de pagar la cuota sindical, sin embargo en el momento que surjan algunos beneficios en esta convención por supuesto que debe recurrir al pago de dicha cuota en la cual estuvo afiliado. Por otro lado, este instrumento legal se constituye en el estatuto de las condiciones laborales en lo cual, los trabajadores no agremiados y que reciben beneficios de esta institución colectiva durante el plazo fijado deben

pagar sus cuotas ordinarias y extraordinarias ademas las partes que hayan pactado o celebrado esta convencion pueden encaminarse ante los tribunales de trabajo y autoridades competentes a formalizar peticiones denuncias y acciones que derivan de ellos y que se consideren que hayan sido vulnerado

#### **b Efectos entre los Miembros Pactantes**

Al hablar de esta tematica se trata en principio de entrar a analizar por un lado el comportamiento de los pactantes y la fijacion de convenciones de trabajo Evidentemente que al momento de pactar una convencion colectiva y entrar en vigencia surgen las obligaciones con los miembros llamese obreros o empleadores Ante el analisis de estos elementos aparecen aspectos que conviven permanentemente con esta institucion tal es el caso de la obligatoriedad que toma fuerza una vez la convencion entra a regir sus clausulas se convierten en una obligacion para las partes

De alli que en muchas legislaciones laborales como el caso de Mexico Argentina Panama y otros disponen que las convenciones colectivas aplicaban unicamente para los miembros de la agrupacion

sindical que la hubiesen celebrado. En este sentido, el artículo 405 del Código de trabajo de Panamá es claro en señalar la responsabilidad una vez entre en su aplicación.

#### **2.7.4 INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA**

Es prudente comenzar señalando, que el razonamiento es considerado como el acto cognitivo y la interpretación nace de este mismo aspecto del derecho. En este sentido, así como el juzgador puede interpretar el derecho, de la misma manera lo puede realizar cualquiera persona, eso indica que el análisis interpretativo de la norma puede tener diversas opiniones, sin embargo, la decisión que nos conduce a refutarla, es precisamente el Juez. Ante este análisis es posible que existan diferentes interpretaciones en la aplicación del derecho por parte de las autoridades que administran justicia, llámese jueces o magistrados. No obstante, según lo normado estos gozan de un nivel de discrecionalidad, pero esto no indica que no debe ser objetivo en sus resultados. Por eso es fundamental que debe haber un solo pronunciamiento en los mismos supuestos. Presentamos estos primeros argumentos, a fin de apartar elementos de juicios que nos lleven a un examen más claro, acerca de



este tema como es la parte interpretativa de esta herramienta laboral De allí que el estudio o análisis de la Convención Colectiva de Trabajo posiblemente haya sido un problema de interés al momento de hacer un examen real de esta intrínseca institución en la cual esta íntimamente ligada a la realización del derecho es decir a la justicia propiamente dicha

Haciendo un examen de los escritos o estudios que hace el derecho desde el punto de vista religioso llego a la conclusión que el derecho es la norma en que se concreta y se actúa la grande y fecunda idea de la justicia y como tal se conduce a Dios eterna e inmutable justicia en su esencia recibe de Dios luz y claridad vigor y fuerza sentido y contenido

Este análisis doctrinal cristiano nos conduce que la aplicación de la interpretación es delicada y grave ya que debe desembocar de la norma de derecho un sentido de justicia que emana del supremo es decir de Dios para dar claridad en el contexto exacto de la interpretación del contenido

Es por eso que esta función silogística de interpretación reconoce diferentes mecanismos, en donde la misma ley puede señalar cual será el criterio a seguir para llegar a esclarecer su significado.

En consecuencia, este punto del derecho según estudios realizados en esta investigación puede ser declarativa, extensiva y restrictiva y nos lleva según los estudios que realizamos en el doctrinario Savigny, a cuatro aspectos muy esenciales: gramatical, lógico, histórico y sistemático, constituyéndose en los elementos idóneos de utilización en esta materia bajo estudio.

En conclusión, consideramos que cada rama del derecho positivo actual nos lleva a reclamar para sí un criterio interpretativo propio, que de acuerdo al fin social o intereses colectivos, el derecho tiende a tutelar.

En este mismo orden de ideas, aparece la autonomía del derecho del trabajo, en el amplio sentido de la palabra del derecho positivo, como ya lo hemos enfocado en este estudio en las permisiones de las normas y de sus constituciones debe constituirse en un análisis puesto en la esencia y el fin de la disciplina jurídica, en donde ella persigue u ostenta un profundo contenido social amparando la parte más frágil de la relación

laboral. Es por eso que esta autonomía solicita de manera clara mecanismos propios de interpretación elementos exclusivos aptos para sustentar la exégesis de sus instituciones. Ante este planeamiento de una herramienta tan fundamental en su aspecto interpretativo el doctrinario Cabanellas dice que en el derecho del trabajo dentro de una visión general interpretativa el derecho común no ocupa más que un lugar subordinado las disposiciones de la legislación laboral forman un conjunto y deben encontrar unas en otras mutuo apoyo <sup>36</sup>

Profundizando en el estudio de este doctrinario hemos llegado a la conclusión que el derecho vive una permanente evolución y específicamente el laboral que hasta cierto punto se vale de constituciones y principios de hondo contenido real y humano en virtud de la desigualdad existente entre las partes. Visto de otro ángulo y ante los diversos ataques a este derecho el mismo ha venido superando algunos retos que las transformaciones laborales flexibilizan te ha planteado durante décadas mediante un sistema neoliberal en donde sus objetivos eran romper el poder de los sindicatos y disminuir el gasto

---

<sup>36</sup> Guillermo Cabanellas de la Torre. Introducción al Derecho laboral. Volumen I. Editores Libreros p 195 199

social del Estado y su intervencionismo económico. Sus reformas a nivel mundial ha seguido siendo motivo de un replanteamiento con ciertos criterios proteccionistas y garantistas, al menos en América Latina.

Ante esta realidad social, se ha venido actuando y elaborando un nuevo derecho en oposición, a uno individualista con características más social y humano. De allí, que la interpretación legal para mi concepto viene a salir de los límites tradicionales, en el caso del derecho del trabajo, tal como lo demuestra la jurisprudencia panameña, al igual que las administrativas emanadas de las Juntas de Conciliación y Decisión. Sin embargo, se puede entender que la separación o el abandono del sistema tradicional al que la norma obliga, nace para recurrir a las fuentes del avance humano, que indudablemente es estrictamente socializador, en consecuencia, consideramos que al abordar y desarrollar esta temática concluimos que debe ir a situaciones más profundas, como es la vida humana.

Ante estos señalamientos, hemos considerado abordar diversos criterios de interpretación, en virtud de su importancia en una convención colectiva, en este sentido la tarea del intérprete ha de ceñirse de manera

estricta en la legislación laboral. Caso específico del mecanismo interpretativo de los contratos, no basta con la aplicación a esta herramienta, en otras palabras no se apuesta únicamente con su naturaleza jurídica. Por otro lado, este arreglo de las normas tampoco no es óbice de satisfacción, en cuanto a que la convención no constituye una ley en el sentido estricto de la palabra.

Existen doctrinas que señalan de manera clara y científica e incluso, la dividen en dos elementos: por un lado es considerada netamente obligacional, toda vez que se encuentra inmersa en las reglas que rigen la interpretación de los contratos, en otro ángulo, las cláusulas normativas en su esencia deben ser interpretadas de conformidad con los principios de interpretación de las leyes, como al inicio lo señalábamos. En otro orden de ideas, hay doctrinas que consideran que la teoría contractualista de la institución, señala que el criterio del código civil, para poner un ejemplo comparativo de otra materia, acerca de las contrataciones puede ser aplicable a la interpretación de los convenios colectivos. Ahora bien, de acuerdo a nuestra investigación y estudios analizados su naturaleza jurídica no se acerca ni mucho menos tiene el

método de interpretación civilista, en virtud de sus propia naturaleza y fines de toda legislación obrera. Por otro lado, haciendo un estudio al momento de adentrarnos en el análisis del contenido de este instrumento consideramos que el aspecto obligacional es de carácter civilista, ya que producía efectos determinados entre las partes de una relación, dando lugar a obligaciones mientras lo importante y fundamental de esta herramienta laboral, como lo es la convención colectiva, es el aspecto normativo, en tanto que el otro elemento antes mencionado debe estar dirigido a un régimen diferente para su interpretación. No obstante, y parafraseando algunos estudios de Mario de la Cueva, donde adopta el principio de unidad de la convención colectiva, sin embargo, considera que no es inconveniente, al momento de practicar su análisis y sus diferencias. De manera que sucede lo mismo, como por ejemplo, con las cláusulas accesorias, en las cuales deben someterse a éste criterio del aspecto normativo. Es por eso, que consideramos que este último elemento (normativo), es la convención colectiva por antonomasia, en donde sus disposiciones serán aplicables a los contratos individuales de trabajo que celebran las partes interviniente.

En este sentido y haciendo un análisis de esta temática La ley vendría a hacer expresión de la voluntad del pueblo señalada por medio del órgano legislativo o asamblea de diputados es decir es la concreción de la idea de justicia en un momento dado Para poner un ejemplo el juez o magistrado al aplicarla la desarrolla la aclara la suple la elabora y la perfecciona de conformidad al razonamiento Esto significa que el derecho se va renovando todos los días Por eso conceptuamos que este método en el caso de las llamadas cláusulas normativas debe ser igual al que se aplica a las leyes No obstante el razonamiento del que interpreta debe estar dirigido a los parámetros del derecho laboral de esta forma los principios admitidos de este derecho deben presidir la hermenéutica para no desnaturalizar el fin que se ha propuesto Por su parte una de las labores de todo interprete cobra importancia cuando se presentan por ejemplo las lagunas de la convención colectiva Ya no se trata de pensar y analizar en el sentido literal de la norma eso constituye en este aspecto integral al convenio y de hecho completar la norma con disposiciones que tenga igual valor legal

Por su parte, el intérprete o en este caso el operador de justicia, puede llenar las lagunas de la convención colectiva, mediante la analogía, sin embargo, a mi juicio muy particular, este problema no debe ser resuelto simplemente por este principio, sino que también el juzgador, de la ley le permite la posibilidad de aplicar la equidad en el contrato individual. Ante lo expresado, nos parece que este funcionario no debe detenerse ante una posible omisión legal, toda vez que pudiese desencadenar en un acto netamente injusto. Es por eso, que la tarea del operador de justicia es resolver el problema planteado y no abstenerse de hacerlo por el hecho de carecer de ley. En tal sentido, la justicia debe concentrarse, y de esa forma dar solución a la situación planteada.

En consecuencia, la aplicación de la analogía de las leyes recae en el ordenamiento del derecho laboral, definitivamente cuando corresponde exactamente a la naturaleza de dicha ley, sin embargo, en el caso específico de los convenios colectivos no es factible o correcto que sea habitual; estos tienden a crear un mecanismo de norma propia y de conformidad a la profesión u oficio exclusiva a la modalidad que se trata.



En conclusión, la interpretación dada en cualquier campo del derecho debe arrojar resultados reales y objetivos de acuerdo a lo normado, en tal sentido de cumplir con los parámetros de la justicia.

## **2.8 ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE FLEXIBILIZACIÓN Y DESPIDO**

- Recurso de casación laboral interpuesta por Aleda Palma Abrego, contra la sentencia de 30 de octubre de 2009, iniciada por el Tribunal Superior de Trabajo. Tres (3) de marzo del 2010.

El recurso se presenta por la autorización de despido interpuesto por el Patronato del Hospital San Miguel Arcángel.

La señora Aleda Palma contenía el fuero de negociación, debido a la presentación de un pliego de peticiones por supuestas violaciones a la Convención Colectiva.

El Tribunal Superior de Trabajo confirma de decisión de la primera instancia, en donde señala que el despido de la trabajadora había sido correcto de acuerdo con el artículo 213 del numeral 11 del Código de Trabajo.

Nos llama poderosamente la atención de presentar un recurso de casación laboral cuando el artículo 925 del Código de Trabajo es claro toda vez que la sola casación laboral no tiene competencia sobre este

Mi análisis muy particular es que frente al fuero de negociación por la presentación de un pliego de peticiones y violación a la convención colectiva debió presentarse un amparo de garantías tomando en consideración los artículos 17, 18, 32 sobre las garantías constitucionales y los artículos 74 y 79 de la misma carta magna en virtud de que se han infringido estas normas. Ahora bien, es necesario señalar que los artículos 17 y 18 no prueban por sí solos fundamentar una demanda de amparo por su carácter programático, vale la oportunidad añadir otros artículos como es el caso del 74 y 79 de la Constitución Nacional.

Por otro lado, considero que los artículos 427, 428 y 433 del Código de Trabajo nos conducen a articular más en el hecho de ampararse ante la Corte Suprema de Justicia. Esto conlleva que se debe cumplir con los parámetros que exige el amparo de garantías, ya que si la trabajadora

estaba bajo este fuero no debio confundirse como inasistencia legalmente hablando

En consecuencias este tipo de recursos no son recurrible ante esta sala existen jurisprudencias reiteradas sobre sobre este caso en especial De alli que a mi humilde entender se cometio un error en utilizar este camino Lo que si considero es que el despido no es legal sobre la base de las normas expuestas y analizadas toda vez que se han trastocado los derechos constitucionales de la trabajadora

- Recurso de casacion laboral interpuesto por el Sindicato de la Union de Trabajadores de Centros Particulares contra la sentencia del 2 de febrero de 2010 dictada por el Tribunal Superior de Trabajo el 24 de mayo de 2010
- El recurso de casacion que presenta la UPATRACEP en contra de la sentencia de 2 de febrero de 2010 dictada por el Tribunal Superior de Trabajo La inconformidad de la Organizacion Sindical esta en la interpretacion lo cual se refiere el articulo 925 delCodigo de Trabajo Se dice que se ha vulnerado los articulos 403 y 425 delCodigo de Trabajo en la cual toca los requisitos de

una casación colectiva y su aplicación a las cláusulas. Dicha agrupación sindical no fue tomada en consideración para los acuerdos colectivos.

Ahora bien, la organización sindical no fue suscriptora del convenio colectivo con la contra parte. Considero que si esto es así, nos parece que no cabe ninguna responsabilidad legal en contra del Colegio Nuestra Señora de los Ángeles.

Esta controversia, nos lleva a examinar de manera objetiva y legal que toda sentencia recurrida en casación tiene sus propios orígenes en toda demanda laboral.

A mi criterio muy particular este recurso no contenía argumentaciones sólidas, ya que si el sindicato no tenía potestades, toda vez que al momento de celebrarse la convención no existía una agrupación organizada, esto nos lleva a pensar que falta legitimidad, en este sentido las autoridades competentes declaran nulo lo actuado.

Consideramos que este recurso a todas luces era ilegal, ya que no se enmarca en el artículo 920 del Código de Trabajo. No existía ningún tipo de prueba que fundamentara éste. Sin lugar a duda que tampoco cabía un

amparo de garantías constitucional, ya que el elemento sustancial era la falta de legitimidad.

La Corte Suprema de Justicia lo rechaza de plano porque no existe fundamento correcto.

- Recurso de casación legal interpuesto por Repuestos Superiores, S. A. contra la sentencia del 7 de abril de 2009, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del 14 de junio de 2009.
- El recurso de casación laboral se presenta por una demanda interpuesta por el trabajador Giovanni Ariel Hernández en contra de la empresa Repuestos superiores, S. A. Por los acuerdos adquiridos, horas extras y prestaciones dejadas de pagar al momento de la destitución. El Tribunal Inferior de la Tercera Sección condenó al pago de B/. 15,052. 34. En este proceso que produce una flexibilidad, sin embargo, no se toca dicho término.

El superior al conocer el recurso de alzada, mediante sentencia de 7 de abril de 2009. Este modifica la resolución de primera instancia, en cuanto al monto, que fue de B/.13,480.59. La empresa en sus

argumentaciones señala que el Tribunal Superior de Trabajo vulnera sus derechos, Según el Código de Trabajo. (Artículos, 36 y 70).

Unos de los aspectos en discusión son las horas extras, ya que según la empresa se contemplan en el contrato de trabajo, sin embargo dentro del debate se genera en la empresa el pago de las horas extraordinarias, ahora bien, este elemento no es un derecho adquirido por lo que debe adquirirse su adquisición. Sin embargo, en este análisis le corresponde al trabajador probar o acreditar las piezas procesales para lograr sustentar las horas extras.

En este fenómeno tan cambiante en este debate, me parece que el demandante tenía que probar la petición hecha.

Mi análisis jurídico es que cuando uno invoca una norma de recurso tan sofisticada, como es el de Casación Laboral y no la sustenta se puede desvirtuar los intereses de una de las partes.

Tomado esto en consideración, nos parece que la empresa no logra sustentar los esfuerzos presentados, mediante los artículos, que según ellos han infringido la Carta Magna. El artículo 33 del Código de

Trabajo es claro. Todo lo que se trabaje, después de la jornada laboral se constituye en horas extras, en tal sentido se debe pagar.

- Recurso de casación laboral interpuesto por Metales Panamericanos S.A., contra la sentencia de 28 de junio de 2009, dictada por el Tribunal Superior de Trabajo, contra Edgardo Ortiz Serrano, a fin de obtener se revoque la orden de reintegro emitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través del auto N° 588 – DGT -08 de 29 de diciembre de 2008.

Esto indica que para el día 15 de septiembre de 2008, el trabajador Ortiz tenía el cargo de Suplente de la Secretaria de Educación de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Edificaciones y la Construcción.

Según el representante de la empresa aduce que se violaron los artículos 381 y 407 del Código de Trabajo. Esto indica que el Tribunal reconoció indebidamente que el demandante gozaba de fuero sindical.

Consideramos que este recurso es para determinar si al momento de la destitucion el trabajador se encontraba amparado del fuero sindical

Ahora bien en las pruebas aducidas en la instancia primaria de trabajo se presenta una codificacion que para la fecha del despido el trabajador estaba bajo la figura de fuero sindical En esa fecha ni siquiera se solicito por parte de la empresa autorizacion de despido

Esto nos lleva a realizar un analisis profundo de este acto de destitucion toda vez que si el trabajador se encontraba amparado su despido se considera totalmente ilegal En tal sentido este recurso no prospera en virtud de que no ha podido desvirtuar los hechos presentados

Esto nos conduce a que el despido presentado por la parte empleadora es totalmente ilegal

Antes de comentar sobre la importancia y el desarrollo de los puertos en Panama es fundamental señalar que estos han venido creando formas de empleos y de esta manera fortaleciendo el sistema portuario



hasta el punto de llegar a negociar convenciones colectivas tomando en consideración algunos elementos flexibilizadores en común acuerdo.

La República de Panamá, consta con una amplia red de puertos, en los cuales brindan una gama de servicios tanto en el sistema de buques como de carga; este sistema portuario nacional se constituye en dos tipos de puertos, llámense privados y estatales, sin embargo, abordaremos los primeros, en virtud que son los que tienen que ver con la legislación panameña laboral.

Estos han sido asignados a operaciones debido a un proceso de privatización de algunos puertos estatales. Cabe acotar que tienen en el área atlántica, en las cuales sirven en la Costa Este de América del Norte y Sur, así como el Caribe, estos son: Manzanillo International Terminal (MIT), Cristóbal – Panamá Port Company (ppc), Colón Container Terminal (CCT) y Colón Port Terminal (CPT), en el Pacífico el puerto de Balboa, es la única terminal que presta servicios de manejo de contenedores, Balboa y Cristóbal son operados privadamente por Panama Port Company, Miembro de la Hutchinson Port Holding.

Hoy, el sector portuario ha venido jugando un papel fundamental en el desarrollo de la economía panameña, específicamente los privados. A mediados de la década de los noventa se permitió el acceso del recurso privado al momento de darse las concesiones para operar los puertos en nuestra nación; esto ha permitido un crecimiento sostenido en el desarrollo y su planificación laboral, al punto de que este sistema portuario panameño ha constituido una aspiración para que los inversionistas privados sigan abriendo uno de los antros logísticos más grandes a nivel mundial.

Queremos apuntar, que nuestro análisis e investigación está destinado a los puertos de Balboa y Cristóbal, en los cuales abordaremos un examen profundo de las últimas convenciones colectivas de trabajo aprobadas entre ambos sectores laborales considerando estos el sistema de flexibilización en la relación laboral.

El Puerto de Balboa tiene sus orígenes en el antiguo Puerto Francés de la Boca, sobre el Pacífico panameño. Este fue transformado por los estadounidenses en los inicios de la construcción del canal, con una instalación que recibió el nombre de Ancón y luego se da el nombre

de Balboa. Desde su inicio fue de vital importancia en el comercio que desde luego se da una relación laboral mediante contratación indefinida, el acto de concesión tienen su base legal en el numeral 3 del artículo 195 de la Constitución Política de la República de Panamá, como complemento de esto y parte del orden constitucional panameño, el artículo 153 de nuestra constitución faculta en su momento a la Asamblea Legislativa para aprobar contratos de concesión celebrados por el Órgano Ejecutivo con empresas y otras organizaciones.

La ley N°5 del 16 de enero de 1997, aprueba el contrato con el Estado y Panamá Port Company, S. A., para el desarrollo, construcción, administración y dirección de las terminales portuarias de contenedores, de pasajeros, carga a granel y carga en general en los puertos de Balboa y Cristóbal.

Fundamento de esta norma, la resolución N° 237, que autorizó al Ministro de Comercio e Industrias, Raúl Arango Gasteazoro y la contraparte empresarial Enrique A. Giménez y Paúl Rickmers, la celebración de este contrato concesionario e inversiones, con el fin de abrir un orden contractual en el servicio portuario nacional, y que sirva

de puente para el desarrollo en la economía de este país y fundamentalmente en la creación de la relación laboral.

Ante estos señalamientos, nos avocamos a este estudio de investigación y entrar a analizar las convenciones colectivas de ambas instituciones privadas, en cuanto a la relación laboral en el ámbito del fenómeno de flexibilización.

## **2.9 DERECHO COMPARADO**

### **2.9.1 SINDICATO Y MULTINACIONALES**

En este estudio hemos indagado sobre la existencia de fallos o jurisprudencia de los tribunales locales e internacionales, relativo a la aplicación de la libertad sindical, dentro del desempeño u operación de las Empresas Multinacionales de diversos países. En tal sentido, cabe anotar que la misma es escasa, ya que en muchas legislaciones se le otorga un tratamiento flexible en el orden jurídico laboral, e incluso estableciendo áreas o zonas especiales. Sin embargo, en los países desarrollados, como es el caso de la Unión Europea que se dio un precedente importante, cuando el alto comisionado en materia de competencias, impuso sanciones a varias Empresas Multinacionales

alemanas por afectación a otras, pero que no hacen relación directa de la libertad sindical.

En los Estados Unidos, los tribunales han sido categóricos en sus fallos, en cuanto a proteger el derecho de los trabajadores a negociar los convenios colectivos y el propio gobierno estadounidense, ha presionado a sus socios en los traslados de promoción comercial (T.P.C.), para que garantice en sus respectivas áreas, el derecho de asociación y negociación colectiva de los trabajadores. Tal situación, ocurrió en el caso de Panamá, cuando los Estados Unidos, previa la firma del T.P.C., solicitó que el gobierno de la República de Panamá enmendara o corrigiera la normativa dictada para el área especial de la región de Barú.

Ante lo expuesto, se hace necesario destacar y analizar la jurisprudencia o fallos dictados por tribunales en Argentina y Colombia.

### **2.9.2 EN ARGENTINA**

#### **Caso No. 1:**

En este caso judicial, la Sala V Cámara Nacional del Trabajo (Sent. 49135, 17/2/93; “Tomassini, Eduardo vs /IlzuckoScientific, S.A.” se estableció lo siguiente:

Las partes celebraron un contrato a plazo fijo en nuestro país, pero que debería ejecutarse en el extranjero, la ley aplicable ante la resolución del mismo es la del país que debía actuar; aunque las partes hayan consentido en prorrogar la jurisdicción de los tribunales argentinos, ello sólo implica que frente a la existencia de posibles controversias, acordaron el Tribunal cual habría que dirimir las, pero no las normas según las cuales habrían de juzgarse sus derechos y obligaciones emergentes de la relación jurídica contractual.

Por aplicación del principio de unidad de contratación se precisó que frente a un grupo de sociedades vertebadas, comandadas por una casa central en el extranjero, que traslada al país a uno de sus empleados, para hacerse cargo de la sociedad nacional, existe una contratación única que no puede ser segmentada so pretexto de la división del capital por razones geográficas (Cámara nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, 30/9/85, Muller, Klaus, c. Casa DENK Aceros Bochlerit).

Los actos de la matriz (a la que corresponde una filial) obviamente no pueden ser desconocidos por la entidad local y la relación que se trabaja dentro del grupo económico es única, porque es uno solo el capital que en definitiva ordena los actos del personal y responde en los términos de los respectivos contratos de trabajo.

La responsabilidad le cabe a la empresa para la cual el trabajador prestó servicios en el país sin perjuicio de las compensaciones y ajustes que puedan ser requeridos dentro del grupo económico, no solo por aplicaciones del principio de realidad, sino también porque un contrato único practicado parcialmente en el país en realidad, sino también porque un contrato único ejecutado parcialmente en el país y regido por el art. 3 de la Ley de Contratos de Trabajo, sin perjuicio de que le sean aplicables las mejores y condiciones pactadas en la casa central, ubicada en el extranjero.

Ante esta controversia, es fundamental señalar que la intención de la ley de Contratos de Trabajo es no aceptar las fragmentaciones del contrato en perjuicio del trabajador, eso indica que en el caso de cesión del personal sin el de establecimiento imponiendo la responsabilidad

solidaria cedente y cesionario, lo que significa que las obligaciones de uno han pasado o se han trasladado al otro, por lo que es mayor medida, de señalarse que existe responsabilidad solidaria en el caso de que un trabajador o trabajadora sea trasladado(a) de la casa matriz a una de sus filiales.

El reconocimiento de dos sociedades con personería jurídica propia y distinta desde el punto de vista formal, no impide establecer la efectiva unidad económica de ella y sus comunidades de intereses, porque lo que interesa es la consideración del fondo real de la persona jurídica.

En otro caso la Sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo (marzo 25 de 1996, autos “Antoñanzas, Eduardo L c- Duperial S.A.”)

### **Caso No. 2**

Si el contrato de trabajo se ejecutó íntegramente en el Brasil, resulta de estricta aplicación el Art.3º de la Ley de Contratos de Trabajo, en cuanto precisa para esos supuestos la aplicación del derecho donde se da el contrato, cuando no se trata de supuesta duda, como el caso de un contrato de ejecución en distintos países, entre ellos el nuestro, que



permite sostener que puedan ser aplicables las normas contenidas en el régimen de los viajantes del comercio (Del voto del Dr. Fernández Madrid).

La norma contenida en el Art. 3º de la Ley del Contrato de Trabajo establece que el ordenamiento laboral aplicable en el lugar donde se realiza el trabajo, así este no coincida con el lugar de celebración del contrato, con el lugar donde se cobra la remuneración, con aquél donde se emitan directivas o cuya jurisdicción hubiese sido pactada.

El lugar múltiple de ejecución del contrato de trabajo se manifiesta cuando el trabajador opera en varios sitios, sometidos a normas estructurales distintas, mediante un mismo negocio laboral.

El lugar múltiple de ejecución del contrato de Trabajo (art.3º) sólo importa el derecho vigente en el lugar donde se realizan las tareas, sin que interese el lugar desde el que se imparten las directivas o el de jurisdicción pactada.

Para la aplicación del régimen del Contrato de Trabajo de acuerdo al artículo 3, sólo importa el derecho vigente en el lugar donde se

realizan las tareas, sin que interese el lugar desde que se imparten las directrices o el de jurisdicción pactada.

Ante lo expuesto consideramos lo siguiente:

Si el contrato de trabajo se pactó y tuvo su integra ejecución en el extranjero, el proceso judicial se debe resolver con las normas brasileñas, tal como lo establece el artículo 3 del Régimen de Contrato de Trabajo, lo cual el afectado debe invocarla y probarla, ya que en estos presupuestos no rige el principio de *iura novit curia*, sino el art 13 de C.C.

### **2.9.3 EN COLOMBIA**

#### **Caso N°1:**

Despido masivo de directores sindicales en la Multinacional Drummond, es una de las empresas que más personal emplea en Colombia. La multinacional Drummond despide el día 22 de marzo de 2009 a los dieciséis (16) trabajadores, once (11) de ellos directivos sindicales y en los próximos días se esperan veinte (20) despidos más.

El 22 de marzo de 2009, fallece un trabajador por falta de seguridad industrial, el sindicato tuvo que parar labores para protestar enérgicamente contra la empresa multinacional.

Se lleva a cabo un paro por seis (6) días, la gerencia de la Drummond demandó al sindicato, ya que considera que actuó fuera de la ley. El fallo de primera instancia fue a favor de la empresa, el 26 de julio tres accidentes de muertes.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia falla a favor de la Multinacional Drummond y dejó a la empresa en libertad para despedir. Por último, despide a treinta (30) directores y seis (6) obreros. Conviene aclarar y señalar lo se busca con este fallo es exterminar con la libertad sindical, debilitando desde luego el funcionamiento de una negociación colectiva.

Considero que si ha habido tres accidentes de muerte por la falta de seguridad industrial y la Empresa Drummond no corrige los daños, entonces debe responder por las reclamaciones de los trabajadores que de acuerdo a lo normado es legítima.

En este sentido es ilógica la falta de sustento jurídico que la Corte Suprema de Colombia ante esta desgracia falle a favor de la Multinacional. El poder de la empresa prevaleció, constituyéndose esta sentencia es nefasta, inclusive la Corte debió realizar un análisis más profundo para dirimir el conflicto de manera justa y en estricto derecho. Ante este fallo, cercenó los derechos adquiridos de los trabajadores, constituyéndose en un acto ilegal.

#### **2.9.4 EN EL ORDEN NACIONAL**

Recurso de casación laboral, interpuesto por el Licenciado Alfredo Chung Batista en representación de Edwin Escala, contra la sentencia de 3 de marzo de 2010, emitida por el Tribunal Superior de Trabajo del Primer Distrito Judicial, dentro del Proceso Laboral: Panamá Ports Company, S. A. Vs Edwin escala. Ponente Alejandro Moncada Luna – Panamá, treinta y uno (31) de enero de dos mil once (2011). Recurso de casación interpuesto por Alfredo Chung Batista.

Edwin Escala fue despedido el 17 de mayo de 2009. Presentó ante la Dirección de Trabajo, Solicitud de Reintegro por violación al fuero sindical, del sindicato en formación.

La D.G.T., mediante auto N°079. DGT. 09 de 22 de mayo de 2009, reintegró al trabajador y el Juez segundo de Trabajo de la Primera Sección, mantiene el reintegro, mediante Sentencia del 14 de enero de 2010.

El Tribunal Superior de Trabajo, revoca la sentencia de primera instancia, fundamentando que la inscripción de la personería, a favor de la organización sindical no fue tramitado por el M de T (art. 346 C.T.), lo relativo a que en una misma empresa no puede funcionar más de un sindicato.

El Licdo. Alfredo Chung, señala que se han violado los artículos 381, 383, 385, 386, 352 y otros.

### **Decisión de la Sala Tercera**

Al momento de su despido el Sr. Edwin Escala se encontraba protegido por el fuero respectivo, en la cual la autoridad de trabajo procedió al reintegro, en virtud del goce del fuero sindical por ser sindicato en formación.

Queda acreditada la violación a las normas que se alegan vulnerables por el casacionista, al no reconocer el Tribunal Superior de Trabajo el fuero sindical por formación de sindicato.

Casa la sentencia de 3 de marzo de 2010, emitida por el T.S.T. y se mantiene la orden de Reintegro proferida por la D.G.T. N°079 – 22 de mayo de 2009.

Ante lo expuesto, el despido que se da en contra del trabajador Edwin Escala, constituye una violación flagrante a la libertad sindical, en el sentido de que si el trabajador por Ley tenía fuero sindical, toda vez que se encontraba en formación de un sindicato. Esto indica que estaba amparado por los artículos 383 y 384 del Código de Trabajo, en este sentido queda totalmente acreditada la violación a la norma laboral, por ende debe ser reintegrado a su puesto de trabajo.

Consideramos que el análisis Jurídico del Tribunal Superior de Trabajo no se apegó a la norma pactada, toda vez que su alcance fue muy limitado y sustentado en una norma en donde descuidó el primer estudio que es el fuero sindical.

### **Recurso de Casación Laboral**

- Sentencia 286 del 8 de mayo del 2009, sobre casación laboral de la Sala Tercera, de la Corte Suprema de Justicia.

La empresa contrató a un ejecutivo extranjero para el desarrollo y enlace de los trabajadores de acuerdo a los lineamientos de una casa matriz, además la empresa gestiona el permiso de trabajo sin estatus migratorio, sin embargo, el Código de Trabajo señala que el contrato será por un año, no obstante, se atribuyen derechos indeterminados. El trabajador demanda a la Multinacional donde, le reclama una serie de prestaciones. En esta decisión hubo un salvamiento de voto, por parte del Magistrado Winston Spadafora.

Dadas las anteriores precisiones, conceptuó que nuestra norma laboral establece de manera clara y precisa lo que puede o no reclamar todo trabajador extranjero sin o con permiso de trabajo. Considero que este tipo de trabajador debe llenar unos requisitos que en su momento no lo hizo, sin embargo, éste únicamente le corresponde el contrato definido y no indefinido.

En tal sentido considero que bajo ningún precepto se le debe otorgar derechos descritos a un trabajador extranjero por una contratación indefinida. El Decreto Ley N°. 3 de 22 de febrero de 2008, es claro en señalarlo. De allí, que el trabajador está haciendo reclamación que no le corresponde desde el punto de vista legal. Por un lado y por el otro, está bajo un contrato definido. En consecuencia las reclamaciones del trabajador son ilegales.

## **2.10 CONCEPCIONES DOCTRINARIAS**

### **2.10.1 RODOLFO ANÍBAL GONZÁLEZ (ARGENTINA)**

En esta colisión de derecho fundamental y contradicciones en la aplicación de la normativa, este autor ha señalado que la existencia de las empresas multinacionales en Argentina, ha constituido hasta cierto punto una serie de dificultades, en cuanto a la relación de trabajo que exige la norma y los parámetros que ellos plantean. De allí, que el aumento de las actividades de estas empresas, implica la transferencia permanente de capital, mercancía, tecnologías y trabajo, en donde cada compañía desarrolla sus propios manuales de servicios en el exterior, estableciendo políticas que según ellos, constituyen su buen funcionamiento y



contrataciones laborales, sin embargo, éstas adquieren un carácter vinculante con lo normado e incorpora el contrato de trabajo para que se dé la relación laboral. Además el desenvolvimiento de sus actividades conlleva que el empleado a su cargo lo forman para realizar los servicios que se hacen en este país las empresas afiliadas y subsidiadas.

He venido observando y estudiando que uno de los mayores problemas que tienen las empresas multinacionales en Argentina es que emplean mano de obra de diferentes países, lo cual forman un equipo de técnicos que se desplazan de un país a otro. Esta forma de trabajo, lleva a determinar al verdadero empleador, ya que el trabajador está vinculado a una filial que forma parte de la multinacional. Este planteamiento, permite señalar que los derechos de los trabajadores con respecto al empleador, cuando ha mediado transferencia de mano de obra, se enfrentan en muchas dificultades con el servicio de ellos.

Por otro lado, señala de manera clara y precisa que las personas que laboran en una filial de este tipo de empresas en Argentina y tengan problemas laborales, de este, se aplica el artículo 31 de la ley de contratos de trabajo, tratándose obviamente que la responsabilidad pudiera ser

trasladada a la empresa matriz de forma solidaria, y de esa forma si existiese algún conflicto poder reclamar las prestaciones en esta.

Atendiendo a otro clamor, que ha analizado, en cuanto al obrero expatriado y el regular que proviene de la empresa matriz o de otra filial, el contrato es como una unidad, toda vez que el traslado a esta, no cabe segmentar la relación, eso indica que se mantendría con la cabeza del equipo económico.

Ante la conflictiva de esta relación, estas empresas que conforman grupos económicos, en materia de contratación, la ley considera solidariamente a las empresas subordinadas, cuando hayan mantenido actitudes fraudulentas o conducción temeraria en relación a los trabajadores de cada una de ellas; se puede invocar la responsabilidad beneficiaria de los servicios, cuando el contrato es único y que inicia con la casa matriz y se desarrolla en la filial subordinada como especificó, en el cual el trabajador es tutelado por derecho.

#### **2.10.2 KGELA JOKOBSEN (BRASIL)**

Conviene acotar que la doctrina en Brasil, en materia de empresas multinacionales, ha sido crítica en muchos de su funcionamiento laboral.

Es videntemente, que frente a esta problemática es necesario y fundamental comenzar señalando que los efectos de los cambios generados por el agotamiento del modelo de desarrollo posterior a la Segunda Guerra Mundial fueron difíciles y dramáticos. Muchos sindicatos no estaban preparados para hacerle frente a este problema se trata de la inserción de la globalización, que luego fortalece las empresas multinacionales, mediante un sistema económico y neoliberal.

El cambio de paradigma productivo, en formación de cadenas globales, el nuevo perfil de la clase trabajadora ante nuevas exigencias y desde luego el poder de éstas, requieren que los sindicatos adopten nuevas estrategia para defender los derechos e intereses de los trabajadores, de allí, que el sistema sindical debe evaluar el poder y las políticas de estas empresas que en muchos países no admiten sindicato, a pesar de que en algunos no está prohibido.

Otro fenómeno generado por las transnacionales mencionadas es que las mayorías de los trabajadores ocupados, formales o informales, están insertados de alguna forma en la productividad, en consecuencia se considera que las multinacionales son las más desarrolladas del mundo,

sin la intervención de los gobiernos. El número de estas instituciones privadas se expandieron extraordinariamente. Por eso, que la principal fuente de I.E.D, son estas empresas de cuatro países donde provienen dos tercios del total de la inversión, ellos son: Estados Unidos, Inglaterra, Japón y Francia. Estos países son considerados el eje y control del comercio mundial y es donde están ubicadas las sedes de los mayores oligopolios internacionales.

En décadas anteriores países como Brasil, Argentina y México en América Latina, Taiwán y Singapur y otros adoptaron políticas de sustitución de importaciones, con el objetivo fundamental de competir en el mercado mundial, con algunas ventajas, como es el caso de la mano de obra barata, en donde estas tenían presencia en varios sectores de la industria, los cuales se constituían en economías cerradas y no poseían el mismo nivel de 'protección social, sin embargo este cambio de paradigma del fordismo al neoliberalismo, ha constituido una crisis prolongada debido a un manejo inadecuado, en donde este cambio se explica por el alto endeudamiento de los países que admitieron asumir este mecanismo laboral.

### **2 10 3 CARLOS AYALA MONTERO (PANAMA)**

Plantea que es necesario comenzar señalando que el sistema sindical en las empresas multinacionales que existen en Panama no tienen el mayor ni mejor tratamiento en el desarrollo de las mismas

Tomando en consideracion este indicador logicamente nos lleva a pensar y razonar que existen quienes adversan de manera clara y abierta el sindicalismo hasta el punto que su concepcion es la negacion de reintegro y el despido como represalia por organizar sindicatos Por otro lado otras buscan contratarlos por medio de los sindicatos amarillos que son los que van a estar al servicio de ellas

Otros de los procederes de estas empresas es evitar la creacion de los sindicatos pretendiendo sustituirlo por los gremios de recursos humanos y algunos programas de bienestar laboral que segun estas constituyen ciertos adelantos sociales y familiares a objeto de tener una actitud antisindical que desde luego conocemos y que es su forma de pensar neoliberal

Dado las precisiones anteriores considero que existe una realidad que va acompañada evidentemente de una falta de estrategia del

movimiento sindical panameño, que frente a estas empresas, podría constituirse en una forma de llegar a estas, que al momento de instalarse en nuestro país, se tenga claro que nuestro ordenamiento legal contempla las organizaciones sindicales como mecanismo de proteger a los trabajadores.

En consecuencia, consideramos que hasta las acciones del gobierno y de las empresas, que atacan por acción y omisión el sistema sindical, la cual no están excluidas, estas operan en nuestra nación, una violación a la libertad sindical.

## **2.11 ANÁLISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN PUERTOS PANAMEÑOS (BALBOA Y CRISTÓBAL)**

Manzanillo Internacional – Panamá, S.A. (MIT), en la cual se denominará, la empresa y Sindicato de Trabajadores de Manzanillo Internacional Terminal – Panamá, S.A. (SITRAMIT).

Es fundamental señalar que el análisis legal que hacemos en esta Convención Colectiva tiene que ver efectivamente con la flexibilización

laboral que ambas partes hayan acordado tomando en consideracion que este sistema funciona bajo parametros de adecuacion y adaptacion

En materia de turno existe una flexibilizacion con la empresa en el sentido de que esta mantendra hasta cuarenta y cinco (45) dias al trabajador por algun inconveniente que presenta lo cual tiene que ser solicitado por escrito ante este aspecto y desde el punto de vista normativo este acuerdo no esta contemplado en nuestroCodigo de Trabajo

Por otro lado en materia de sobre-rehabilitacion la empresa conlleva un acuerdo con el sindicato cuando el obrero tiene un accidente que lo incapacita la parte empresarial asume la responsabilidad para promover un adiestramiento con el fin de continuar laborando acto este que no ha sido contemplado en otras convenciones en el area portuaria

- - Es evidente que en un pacto que se convierte en flexibilizacion toda vez que cuando ocurre este tipo de situaciones laborales la empresa no asume la responsabilidad total una la tiene la Caja de Seguro Social y la otra la patronal a veces con mucha suerte o presion Este tipo de arreglos flexibilizados no lo tiene nuestro ordenamiento legal laboral

En otro orden de ideas la empresa les concede a los trabajadores los permisos remunerados hasta por tres días de licencias por matrimonios en caso de muerte madre y esposo En consecuencias estudiadas y analizadas este tipo de licencia en cuanto el area portuaria no se habia observado este acuerdo y que ademas no lo establece elCodigo de Trabajo Esto constituye que el sistema de flexibilizacion se practica independientemente de que no este regulado legalmente en nuestras opimiones laborales

Un procedimiento que sea rigido en sus requisitos formales no es propio en una Convencion Colectiva de Trabajo ya que se constituyen acuerdos entre las partes y avalado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral esto constituye que no tiene nada que ver con los procedimientos judiciales via administrativa

Ahora bien este tipo de flexibilidad laboral tampoco puede convertirse en anarquismo y si fuese asi se puede convertir en una violacion a las partes que desde luego trae como consecuencia situaciones de caracter judicial Toda Convencion Colectiva en su



análisis y discusión debe guardar un balance y equilibrio entre las partes sin convertirse en una filantropía especialmente en los trabajadores

Convención Colectiva de Trabajo entre la empresa Panama Ports Company S A (P P C) en la cual se denominara la empresa y Sindicato Industriales de Trabajadores Portuarios y Similares de Panama (SINTRAPORSPA)

En el análisis que hemos realizado en esta herramienta colectiva desde el punto de vista de la flexibilidad laboral observamos que a diferencia del estudio anterior existen dentro de sus cláusulas cuatro (4) formas de este fenómeno laboral

Ahora bien refiriendonos a las maneras de flexibilidad y específicamente en materia de cambio de turno surge este sistema en virtud de que la empresa señala que si el trabajador desea mantenerse en un turno por cuarenta y cinco días (45) lo puede hacer sin embargo debe presentar un escrito para este fin esto nos lleva a esgrimir que fácilmente el derecho del trabajador se pueda amoldar a las necesidades del momento sin afectar a las partes ya que su vigencia es a corto plazo y basta con la voluntad que asumen

Por otro lado, si el trabajador que llegase a ser incapacitado parcial o permanente debido a un accidente, la empresa se responsabiliza en admitirlo para que ocupe otra posición que le permita desarrollar otras actividades laborales y no desvincularse de la empresa, a objeto de no dejar de percibir su salario. No obstante, es fundamental y perentorio no contrariar la ley, toda vez de no crear un conflicto entre las partes. En este sentido las condiciones de trabajo no termina, tratando de buscar cierto grado de armonizar, y hasta si bien se requiere bajar el estado anímico de lucha o de conflictos.

En conclusión, la idea de este sistema flexible en este instrumento colectivo laboral entre los interesados es proceder a un intercambio de acuerdos en once casos de cincuenta y cinco cláusulas que contienen.

En el caso de la jornada de trabajo, la empresa en cuanto a las siete horas nocturnas y siete horas y media de la jornada mixta se remunera como ocho horas, esto constituye cierto grado de flexibilizar esta temática, dando lugar al apoyo de ambas jornadas de trabajo. Esto viene a convertirse en una relación que se puede optar por transformaciones siempre y cuando los intervinientes no sean afectados, en otras palabras,

se acepta una actitud mas flexible frente a las instrucciones de los sindicatos a fin de que si la relacion una vez se deteriorase existiese una hermandad dando lugar al desarrollo de la fuerza laboral

Por otro lado en cuanto a los domingos las partes han promovido un acuerdo que tambien va encaminado a flexibilizar el trabajo en este dia señalado lo cual se trata de aquellos trabajadores que tengan turnos rotativos con mucha frecuencia tendran durante el año doce (12) domingos libres y descanso en el año Sin embargo nuestra legislacion laboral no contempla este mecanismo pero es conducente este pacto toda vez que el sistema de flexibilidad así lo requiere en esta herramienta ya que ambas partes obtienen beneficios que pueden transformarse en el desarrollo de la empresa profesionalmente hablando

El analisis de esta convencion colectiva dentro de esta investigacion nos ha permitido corroborar -que a pesar que nuestra legislacion laboral panameña no ha realizado reformas al Código de Trabajo y leyes se evidencia el funcionamiento de este sistema como un metodo de acuerdos de conformidad a sus necesidades sin embargo ha venido a llenar algunos problemas de trabajo que en epocas anteriores era

motivo de conflicto. En tal sentido, esta herramienta colectiva lo que permite es un reencuentro de los elementos más importantes para el desarrollo del proceso económico laboral, un estudio o momento, donde el mutuo respeto de ambas partes prevalezca.

Es conveniente señalar, que el estudio de esta investigación en materia de ésta herramienta colectiva, ha venido a propugnar un síntoma de solución a los problemas que se presentan en toda relación laboral.

Por tal razón, y haciendo un análisis exhaustivo de esta institución colectiva, laboral, observamos que han llegado a la convención colectiva entre Panamá Port Company, S. A. y SINTRAPORSPA, en aspectos tan sensitivos como lo es el caso del salario, horas laborables y las propias condiciones del trabajador.

Situación ésta que consideramos que la mayor coincidencia de posturas se produce en la potencialización de las partes de poder llevar una concesión de trabajo bajo elementos flexibles, siendo importante la voluntad de ambas partes, por otra lado, se aborda a mi inicio algunas medidas de productividad laboral, a fin de reactivar la economía de la

empresa a través de factores de competitividad en donde puede permitir la creación de nuevos empleos

Por otro lado el ámbito de acuerdos y de aplicación de la convención colectiva la Empresa Manzanillo International Terminal – Panama S A (MII) y el Sindicato de trabajadores de Manzanillo International Terminal Panama S A (SITRAMIT) han sido en esta materia grupos sindicales que son instruidos por la amenaza del uso de la huelga por su poder social que les lleva a mantener una abierta hostilidad contra las medidas planteadas por las empresas y por ende las políticas que al fin y al cabo constituyen afectaciones a los intereses de las partes Sin embargo en Panama no observamos estos momentos ya que esta institución laboral ha venido a llenar un vacío que por muchos años y décadas no se habían superado se trata de minimizar los conflictos laborales y crear acuerdos que conlleven la unificación del empleado como del trabajador esta forma de proceder nos conduce a pensar que en una negociación colectiva de trabajo a objeto de abandonar las posturas extremas y llegar a pactar acuerdos moderados que constituyen cierto grado de flexibilización y desembocar en una actitud de paz y

concordia En la clausula seis (6) vemos mas acentuada y desarrollada el aspecto salarial jornada semanal horas extraordinarias es decir muy poco en las condiciones laborales esto constituye que el sistema de flexibilizacion laboral ha desarrollado muy poco acuerdo entre las partes

Esto a la vista nos lleva a la interpretacion de que existe un grado de rigidez de no llegar a practicar este sistema en la relacion laboral esto indiscutiblemente hace que existan segun analisis choques frontales con las limitaciones debido a la falta de creatividad en los acuerdos obedeciendo de repente a las necesidades de la empresa consecuencia de los posibles cambios economicos y productivos producidos a lo largo del ejercicio de esta herramienta colectiva No obstante a nuestro juicio abordar una relacion de trabajo en el sentido flexibilizado es posiblemente un riesgo ya que hace referencia a un mayor margen de disponibilidad y de decision entre ambas partes en las cuales debe la empresa enfrentarse ante algunas variaciones cualitativas y cuantitativas Desde alli que esta convencion colectiva de trabajo nos parece que se maneja en un marco de politicas economicas deponiendo situaciones de conflictos En otro orden de ideas en materia de cambio de turno surge

este sistema en virtud de que la empresa señala que si el trabajador desea mantenerse en un turno por cuarenta y cinco días (45) lo puede hacer. Sin embargo, debe presentar un escrito para este fin. Esto nos lleva a esgrimir que fácilmente el derecho del trabajador se pueda amoldar a las necesidades del momento sin afectar a las partes, ya que su vigencia es a corto plazo y basta con la voluntad que asumen.

Por otro lado, si el trabajador sufre una lesión corporal dentro de sus horas laborales en el transcurso del trabajo o en la trayectoria del trabajo a la casa incapacitado parcial o permanente, la empresa se responsabiliza en admitirlo para que ocupe otra posición que le permita desarrollar otras actividades laborales y no desvincularse de la empresa, a objeto de no dejar de percibir su salario. No obstante, es fundamental y perentorio no contrariar la ley. En este sentido, las condiciones de trabajo no terminan tratando de buscar cierto grado de armonizar y hasta si bien se requiere bajar el estado anímico de lucha o de conflictos entre las partes.

En conclusión, la idea de este sistema flexible en este instrumento colectivo laboral entre los interesados es proceder a un intercambio de acuerdos en once casos de cincuenta y cinco cláusulas que contiene.

En el caso de la jornada de trabajo laboral, la empresa en cuanto las siete horas nocturnas y siete horas y media de la jornada mixta se remunera como ocho horas, esto constituye cierto grado de flexibilizar esta temática, dando lugar al apoyo de ambas jornadas laborales de trabajo. Esto viene a convertirse en la relación laboral que se puede optar por transformaciones siempre y cuando las partes no sean afectadas, en otras palabras, se acepta una actitud más flexible frente a las instrucciones de los sindicatos, a fin de que la relación una vez se deteriorase y existe una hermandad, dando lugar al desarrollo de la fuerza laboral.

Por otro lado, en cuanto a los domingos, las partes han promovido un acuerdo que también va encaminado a flexibilizar el trabajo en este día antes señalando, lo cual se trata de aquellos trabajadores que tengan turnos rotativos con mucha frecuencia tendrán durante el año doce (12) domingos libres y descanso en el año. Sin embargo, nuestra legislación



laboral no contempla este mecanismo pero es conducente este pacto toda vez que el sistema de flexibilidad así lo requiera en esta herramienta ya que ambas partes obtienen beneficios que pueden transformarse en el desarrollo de la empresa profesionalmente hablando

El análisis de esta convencion colectiva dentro de esta investigacion nos ha permitido corroborar que a pesar que nuestra legislacion laboral panameña no ha realizado reformas alCodigo de Trabajo y leyes se evidencia el funcionamiento de este sistema como un metodo de acuerdos de conformidad a sus necesidades sin embargo ha venido a llenar alguna situaciones de trabajo que en epocas anteriores era motivo de conflictos En tal sentido esta herramienta colectiva lo que permite es un reencuentro de los elementos mas importantes para el desarrollo del proceso economico laboral un estudio o momento donde el mutuo respeto de ambas partes prevalezca

Es conveniente señalar que el estudio de esta investigacion en materia de esta herramienta colectiva ha venido a propugnar un sintoma de solucion a los problemas que se presentan en toda relacion laboral

Por tal razon y haciendo un analisis exhaustivo de esta institucion colectiva laboral observamos que han llegado a la convencion colectiva entre Panama Port Company S A y SINTRAPORSPA en aspectos tan sensitivos como lo es el caso del salario horas laborables y las propias condiciones del trabajador

Situacion que consideramos como la mayor coincidencia de posturas se produce en la potencializacion de las partes de poder llevar una concesion de trabajo bajo elementos flexibles siendo importante la voluntad de ambas partes por otra lado se aborda a mi humilde entender y esta reflexion en algunas medidas de productividad laboral a fin de reactivar la economia de la empresa a traves de factores de -competitividad en donde puede permitir la creacion de nuevos empleos

Por otro lado el ambito de acuerdos y de aplicacion de la convencion colectiva la Empresa Manzanillo International Terminal – Panama S A (MII) y el Sindicato de trabajadores de Manzanillo International Terminal Panama S A (SITRAMIT) ha sido en esta materia investigados a estos grupos sindicales que son instruidos por la amenaza del uso de la huelga por su poder social que les lleva a

mantener una abierta hostilidad contra las medidas planteadas por las empresas y por ende las políticas que al fin y al cabo constituyen afectaciones a los intereses de las partes. Sin embargo, en Panamá, no observamos estos momentos, ya que esta institución laboral, ha venido a llenar un vacío que por muchos años y décadas no se habían superado; se trata de minimizar los conflictos laborales y crear acuerdos que conlleven la unificación del empleado como del trabajador, esta forma de proceder, nos conduce a pensar en una negociación colectiva de trabajo, a objeto de abandonar las posturas extremas y llegar a pactar acuerdos moderados que constituyen cierto grado de flexibilización y desembocar en una actitud de paz y concordia. En la página seis (6) vemos más acentuada y desarrollada en materia salarial, jornada semanal, horas extraordinarias, es decir, muy poco en las condiciones laborales; esto constituye que el sistema de flexibilización laboral ha representado muy poco usual entre las partes.

Esto a la vista, nos lleva a la interpretación de que existe un grado de rigidez de no llegar a practicar este sistema en la relación laboral, esto indiscutiblemente hace que existan según análisis, choques frontales con

las limitaciones debido a la falta de creatividad en los acuerdos obedeciendo de repente a las necesidades de la empresa consecuencia de los posibles cambios economicos y productivos producidos a lo largo del ejercicio de esta herramienta colectiva. No obstante a mi juicio abordar una relacion de trabajo en el sentido flexibilizador es posiblemente un riesgo ya que hace referencia a un mayor margen de disponibilidad y de decision entre ambas partes en las cuales debe la empresa enfrentarse ante algunas variaciones cualitativas y cuantitativas. Desde alli que esta convencion colectiva de trabajo nos parece que se maneja en un marco de politicas economicas deponiendo situaciones de conflictos

**CAPITULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

El presente proyecto de investigación denominado tesis, se enmarca dentro de una investigación de diseño transaccional, explorativos, a fin de conocer y familiarizarnos con fenómenos relativamente novedosos, a objeto de obtener información, acerca de este sistema investigativo sobre un contenido del comportamiento del ser humano en una relación laboral, de allí, que he venido concentrándome y precisándome en el análisis profundo de algunos supuestos. En lo referente al descriptivo he venido analizando y estudiando las diversas cualidades o fenómenos que emanan del sistema globalizante y sus diversos enfoques jurisprudenciales y doctrinales, a fin de crear preguntas específicas que respondan al desarrollo de los temas y subtemas. En lo explicativo, lograr por qué ocurre el fenómeno de flexibilización, y sobre la base lógica, en el sentido de la consistencia entre los presupuestos, para generar una búsqueda de factores dentro del aspecto social bajo estudio.

### 3 2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Hemos querido realizar un diseño desde el momento que iniciamos la investigación acerca de los diversos tópicos o subtemas de este proyecto de tesis doctoral. En el caso de la sistematización de datos que es nuestro primer elemento en la cual hemos tomado como guía las hipótesis del tema investigado en este logramos trabajar con las técnicas para recopilar datos que se derivan de las variables y los indicadores esto nos lleva a la elaboración de formularios con diversas preguntas hechas a los operadores de justicia y funcionarios administrativos que dirimen los conflictos en materia laboral. Con este ejercicio pretendemos medir lo factible o no del sistema de flexibilización en la convención colectiva mediante sus opiniones.

— Luego de este ejercicio práctico debemos entrar a la verificación de los datos obtenidos es decir a examinar los formularios que aplique y revisar si a ciencia cierta los datos o la información han sido coherentes de allí sale nuestro trabajo de campo.

Por otro lado una vez finalizamos con el punto anterior debemos proceder a la sistematización de la información seleccionada o

compilada, mediante dos variables, a fin de obtener las informaciones requeridas, a través de tres preguntas, para determinar la relación que guardan las respuestas de los diversos funcionarios judiciales. Esto nos debe arrojar concepciones precisas o diferentes, lo cual es lógico este procedimiento.

En cuanto a la base de datos se confeccionará un solo tabulado incluyendo nuestras variable y los formularios utilizados.

Los formularios fueron aplicados a algunos magistrados superiores de trabajo y jueces seccionales de trabajo. De allí, que en este aspecto debemos señalar los tabulados elaborados, las variables que deben concluirse y por último, realizar un análisis real de los datos u opiniones recibidas por los funcionarios entrevistados.

### **3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS**

En esta unidad, hemos tomado para la realización de este trabajo investigativo libros que tocan el tema de la flexibilización laboral como también de la convención colectiva de trabajo, a fin de obtener informaciones claras y precisas para que el trabajo de investigación cumpla con los requisitos reales y exigidos. En este punto, hemos



trabajado con palabras aclaratorias, con jurisprudencia para evidenciar la fortaleza con que se desarrolló el tópico, doctrinas para fortalecer y esgrimir concepciones que permitan ampliar los temas o subtemas, artículos para acotar pensamientos de los diversos autores, además plantear posturas diferentes, a fin de poder presentar también conceptos comparativos.

### **3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN O RECOLECCIÓN**

En esta investigación, hemos considerado como fuentes de información obras con su respectivo autor.

- Sunkel, Osvaldo La Teoría del Desarrollo en un Contexto de Globalización. Pág. 477.
- Pineda, Octavio Luis Principales Enfoques sobre la Globalización. Un Análisis Comparativo. Pág. 48.
- Kaplan, Marcos. Estado y Globalización México D.F. Universidad Nacional Autónoma de México. Pág. 17.
- Giddens, Anthony. Consecuencias de la Modernidad, Madrid: Alianza Editorial. Pág. 15-19.

- Chomsky, Noam La sociedad del Futuro. Randon House Mandadori, S.A. Barcelona, 2003. Pág. 109-119.
- Darhendorf, Ralph La Flexibilidad del Mercado de Trabajo. Colección de Informes de la OCDE, edición en español por M.T.S.S. Madrid.
- De la Garza, Enrique La Paralización del aparato productivo de México. Revista El Cotidiano, pág. 46.
- Pérez Amarós, F. El Círculo de la Flexibilidad Laboral, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, Madrid. Núm. 14, 1988. Pág. 85-102.
- Hoyos, Arturo La Flexibilización del Derecho Laboral Tradicional. La Experiencia de Panamá en Perspectiva Comparada: Revista Madrid, Núm. 20 ABRIL-JUNIO DE 1987. Pág. 173-1

### **3.5 TÉCNICAS DE LA RECOLECCIÓN**

Entrevistas no estructuradas. En este estudio, hemos logrado considerar como informantes claves a magistrados del Tribunal Superior de Trabajo y Jueces Seccional de Trabajo.

### 3.6 ANÁLISIS DEL CONTENIDO

En los capítulos anteriores desarrollados, hemos presentado los fundamentos teóricos y jurídicos del análisis del contenido, en donde investigamos y analizamos las distintas doctrinas y jurisprudencia, sobre la eficacia o no del fenómeno de flexibilización laboral en la convención colectiva.

Además logramos plantear la justificación del problema con sus antecedentes que es el enfoque para la construcción de teorías basadas en la realidad de este sistema bajo estudio.

En esta clase de análisis, pudimos elaborar conceptos, a fin de definir los criterios válidos y de confiabilidad en los resultados obtenidos, de allí que es sumamente importante la calidad de la información que voy a registrar.

Muchos han representado la solución a los problemas laborales tratamos de desarrollar las concepciones doctrinales de diferentes autores de diversas nacionalidades, a fin de ponderar y aclarar los temas. También analicé la jurisprudencia, a objetivo de verter nuestras opiniones y comparaciones en las distintas doctrinas y jurisprudencia,

sobre la eficacia o no del fenómeno de flexibilización laboral en la convención colectiva.

### **3.7 VARIABLES**

Los fenómenos de estudio que arrojó nuestra investigación son: 1. “La flexibilización en el derecho del trabajo”, como sistema laboral, ha sido practicado en países europeos y América Latina. Esto indica que se tuvo que reformar las leyes laborales para legalizar su funcionamiento.

2. “La eficacia o no de la flexibilización en la convención colectiva.”

Estas variables serán definidas desde el punto de vista conceptual y operacional.

#### **3.7.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

Queremos en esta investigación estudiar y analizar el funcionamiento de la flexibilización en el derecho del trabajo. Además se han desarrollado de forma clara y entendible algunos conceptos o términos que han dado luces de comprensión en el desarrollo de este estudio. Estos conceptos pueden ser la flexibilización y su importancia en el devenir de este sistema laboral en Panamá.

### **3.7.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL**

Es necesario señalar que este aspecto, lo hemos tomado para medir el fenómeno de flexibilización, en el sentido de observar cómo ha funcionado en países como por ejemplos España, Francia, Alemania, Chile, Argentina, Colombia, México, Perú y Panamá, a pesar que este último, el sistema no es legalizado, lo mencionaremos, toda vez que se practica de manera informal. Este ha servido para resolver el problema del desempleo para unos, para otros ha causado afectación a la relación obrero-patronal, o se ha convertido en el sistema laboral de solución.

### **3.7.3 LA PERCEPCIÓN**

Durante la investigación de este fenómeno laboral en la convención colectiva, estudiaremos de manera clara los diversos sectores que defienden los planteamientos independientemente de lo resaltado que pueden o pudiesen haber arrojados en el funcionamiento de este sistema laboral.

En este estudio investigativo, observamos claramente que ante el sistema de flexibilización laboral, la parte más débil y frágil se ha visto tremendamente afectada, toda vez que se producen problemas de

destitución, de rebaja en los salarios, ya que se dividían las labores entre dos trabajadores y este mecanismo causó la disminución de las horas trabajadas y los salarios.

Las necesidades que promovieran la regulación y funcionamiento de la ejecución de lo pactado, escogiendo una versión más flexible un cierto aspecto de la relación del trabajo satisfaciendo los requerimientos tanto de la empresa como la del trabajador. De allí, que es fundamental destacar que en toda celebración de una convención colectiva debe existir cierto grado de flexibilización, con el fin de salvaguardar los intereses de ambos.

#### **3.7.4 LA EVOCACIÓN**

Evidentemente, que frente a este análisis del derecho del trabajo y especialmente de este instrumento colectivo laboral, las sucesivas respuestas políticas a la situación económica han venido a transformar en algunos países la normativa laboral que por su intensidad, insistencia o crudeza deberían haber visto sus resultados cuando menos pasando la del empleo. No obstante, en Panamá no se ha llegado este momento, ya que

no había reformas que pudieran causar afectación a la empresa como el empleado.

Por otro lado, y a manera de comentario y cultura democrática, en muchos países de Latinoamérica y Suramérica, los grupos sindicales tratan de buscar más concertación o consenso que les permita si bien se quiere recuperar la confianza de los miembros o afiliados, y eliminar los conflictos para crear acuerdos que puedan contemplar la convención colectiva, sin embargo, nos encontramos en este estudio que en un sector económico viene a mostrar eficacia en el funcionamiento de este instrumento laboral.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **CONVENCIÓN COLECTIVA N°1**

#### **DE LAS PARTES CONTRATANTES Y AMBITO DE APLICACIÓN DE LA CONVENSION**

#### **CLÁUSULA 1º - LAS PARTES DE LA CONVENCIÓN**

Las partes en esta Convención son las siguientes:

- a) Manzanillo Internacional Terminal – Panamá, S. A. (MIT), Sociedad anónima debidamente inscrita a la ficha 286856, Rollo 42169, Imagen 0052, de la sección de micropelículas mercantil del Registro público, que se denominará de ahora en adelante LA EMPRESA.
- b) Sindicato de Trabajadores de Manzanillo International Terminal – Panamá, S. A. (SITRAMIT), autorizado mediante resolución N° 14 del 31 de octubre de 1995, debidamente inscrita en el Folio N° 158 del Libro de registros de organizaciones sindicales de Trabajadores y patrones que para esos efectos lleva el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que se denominará de ahora en adelante EL SINDICATO.



**CLÁUSULA 2º - REPRESENTANTES DE LAS PARTES**

Para los efectos de la ejecución de la presente Convención, serán representantes de las partes, las siguientes personas:

**A) POR LA EMPRESA**

El gerente general, el administrador del puerto, el Vicepresidente de Finanzas y el gerente de recursos humanos o en su ausencia quienes reemplacen a estos, o cualquier otro designado por la junta directiva de LA EMPRESA para los efectos de su representación sobre la base de que LA EMPRESA cuenta con un centro de trabajo en Colón y cualquier otro centro de trabajo que se establezca en el futuro. LA EMPRESA comunicará a EL SINDICATO cualquier cambio de las personas que funjan como sus representantes para la ejecución de la presente convención dentro de un término no mayor de cinco (5) días hábiles a partir del momento en que se lleve a cabo.

**B) POR EL SINDICATO**

Son representantes de EL SINDICATO ante LA EMPRESA, el Secretario General, el secretario de Defensa, El Secretario de

Organización, y en su defecto, el Directivo que haya sido designado para tareas específicas, lo que se comunicará a LA EMPRESA por los mecanismos aprobados por esta Convención.

EL SINDICATO se compromete a notificar a la EMPRESA dentro de los cinco (5) días posteriores a la designación, los nombres, posiciones sindicales y el orden jerárquico de las personas elegidas.

EL SINDICATO reconoce a LA EMPRESA como fuente de empleo para sus trabajadores y compromete a tratar con ella todo lo concerniente a asuntos relacionados con el trabajo dentro de LA EMPRESA.

Por lo tanto, EL SINDICATO reconoce a la empresa la libre administración y dirección de sus operaciones, de acuerdo a los avances tecnológicos requeridos en las actividades portuarias, sin otras limitaciones que las establecidas por esta Convención y por las leyes del país, quedando entendido que corresponde exclusivamente a ella dirigir, supervisar y controlar las actividades portuarias y dar instrucciones tendientes a lograr un máximo de eficiencia, fijar las normas y requisitos indispensables para el ingreso y promociones de los trabajadores,

imponer las sanciones disciplinarias según las pautas establecidas por esta Convención, el Reglamento Interno y el Código de Trabajo.

Además, EL SINDICATO reconoce la naturaleza del negocio que presta LA EMPRESA es de carácter internacional y como tal, requiere la prestación del servicio a las naves las 24 horas del día, todos los días del año, y que dichos servicios deberán prestarse en forma ininterrumpidas, siempre y cuando las relaciones de trabajo se den en la armonía fijada en el marco de esta Convención Colectiva, para el prestigio del país, el engrandecimiento de LA EMPRESA y la compensación justa del trabajo.

LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como único y legítimo representante de los intereses generales de los trabajadores amparados por esta Convención, y se compromete a tratar con EL SINDICATO los problemas relativos a los deberes, derechos y obligaciones, así como los asuntos que tienen que ver con el mejoramiento económico, social y laboral de los trabajadores de LA EMPRESA en las categorías cubiertas por esta Convención Colectiva.

### **CLÁUSULA 3 – ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Las disposiciones, los derechos, los beneficios y las responsabilidades de esta Convención son aplicados única y exclusivamente a los trabajadores de LA EMPRESA comprendidos en las categorías enumeradas a continuación:

1. Supervisor de Patio
2. Controlador de Carga
3. Supervisor de Operaciones
4. Supervisor Aparejador
5. Despachador de Equipo
6. Operador /Mecánico de grúa portica
7. Mecánico/ operador de grúa portica
8. Operador / mecánico de equipo pesado
9. Mecánico / operador de equipo pesado
10. Técnico de mantenimiento de equipos
11. Abastecimiento
12. Técnico soldador
13. Mecánico 7 soldador
14. Aparejador
15. Técnico electricista
16. Albañil

17. Plomero
18. Pintor
19. Técnico en Refrigeración
20. Ayudante de Mantenimiento de Equipos
21. Inspector de Obras
22. Conductor
23. Estibador
24. Ayudante General
25. Conserje

Se incluirá trabajadores de cualquier otra categoría o funciones análogas o similares a la categoría existente, o categorías que se establezcan como nuevas, siempre y cuando dichas categorías efectúen trabajos análogos o similares a aquellos trabajos efectuados por las categorías aquí incluidas, como servicio o actividades portuarias.

Se incluyen del ámbito de aplicación a los trabajadores de confianza, de mando y jurisdicción y administrativos, salvo por aquellos explícitamente mencionados en las categoría aquí listadas.

#### **CLÁUSULA 5º - DEFINICIONES**

**Términos.** Los términos en día, en que deban cumplirse las estipulaciones de este Convenio, serán solamente lo que se tienen como hábiles para los

despachos públicos, los que excluyen los días sábados, domingos y de fiestas o duelo nacional. Los términos en semana, meses y años serán los del calendario regular.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES**

#### **CLÁUSULA 6º - CUMPLIMIENTO DE LA CONVENCIÓN**

El SINDICATO y LA EMPRESA acuerdan agotar sus mejores esfuerzos para solucionar satisfactoriamente todos los conflictos que se susciten. Ambas partes se comprometen a tratar entre ellas, previamente a la iniciación de cualquier conflicto que suscite en la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes se comprometen, igualmente, a propiciar un clima de tranquilidad decencia y buenos modales. En todos los casos previstos en esta Convención Colectiva se procederá en primer término, de conformidad con las leyes y, en segundo lugar, de acuerdo con equidad y la costumbre, en armonía con los principios del derecho del trabajo.

**CLÁUSULA 7º - RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA**

LA EMPRESA dará trabajo efectivo a los trabajadores y se compromete a mantener un ambiente de respeto a la dignidad de estos.

**CLÁUSULA 8º - RESPONSABILIDAD DEL SINDICATO**

EL SINDICATO se compromete a impulsar y fomentar entre sus afiliados, la mayor responsabilidad en el cumplimiento de las labores inherentes al contrato, objeto de obtener excelentes índices de productividad, dentro de los principios de la calidad total y de seguridad en el trabajo. Con tal propósito EL SINDICATO solicitará a sus miembros también el máximo de honradez, puntualidad, lealtad y eficiencia, a fin de garantizar su aporte al progreso de LA EMPRESA y sus trabajadores.

**CLÁUSULA 9º - DEFENSA LEGAL Y FIANZA DE EXCARCELACIÓN**

LA EMPRESA ofrecerá defensa legal y fianza de excarcelación a los trabajadores cuando éstos se vean involucrados en accidentes de tránsito

mientras conducen vehículos de LA EMPRESA, durante horas laborables y en cumplimiento de órdenes de LA EMPRESA.

LA EMPRESA cubrirá el monto de las multas cuando las mismas se impongan por desperfectos mecánicos o exceso de pasajeros autorizados por LA EMPRESA.

Siempre que haya accidente de tránsito en los recintos de la EMPRESA, el Comité de Empresa examinará las evidencias recabadas por el personal debidamente entrenado en esta materia y decidirá quién es el responsable, y sobre la magnitud de los daños materiales y sus costos.

Queda prohibido a los conductores de LA EMPRESA la utilización de los vehículos de LA EMPRESA para transportar a pasajeros no autorizados por LA EMPRESA, conducir en estado de ebriedad o bajo la influencia de droga prohibida por la ley.



## **CLÁUSULA 10 – CORRESPONDENCIA**

### **PERÍODO DE CONTESTACIÓN**

LA EMPRESA Y EL SINDICATO dará respuesta de la correspondencia recibida de la otra parte dentro de un plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se reciba la correspondencia.

La correspondencia se cursará en original y duplicado; la parte que reciba una comunicación, reservará el original y devolverá el duplicado a la otra, después de anotar en este último el día y hora en que hubiere recibido la comunicación. LA EMPRESA y EL SINDICATO aceptan como correspondencia válida aquella enviada por fax a los números de teléfonos que LA EMPRESA y EL SINDICATO notifiquen a la otra parte.

## **CLÁUSULA 11 – CERTIFICACIÓN DE AFILIADOS AL SINDICATO**

EL SINDICATO suministrará a LA EMPRESA mensualmente los casos de afiliación que se produzcan, a fin de mantener actualizada la

información necesaria para los efectos de la aplicación de los Artículos 373 y 404 del Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA 12 – DEDUCCIÓN DE LA CUOTA SINDICAL**

LA EMPRESA descontará por planilla solamente las cuotas ordinarias y extraordinarias aprobadas por EL SINDICATO, con arreglo a lo preceptuado en el Código de Trabajo. Específicamente, LA EMPRESA entregará a EL SINDICATO, a los ocho (8) días calendarios de cada mes, un cheque por el total de las sumas deducidas correspondientes al mes inmediatamente anterior. EL SINDICATO autorizará a un directivo o directivos que deberán recibir el cheque.

#### **CLÁUSULA 13 – COPIA DE LA PRESTACIONES**

Al término de toda relación de trabajo de un trabajador dentro de la categoría cubierta por esta Convención Colectiva, la empresa le entregará al trabajador dos (2) copias con el desglose completo de las prestaciones del trabajador afectado. El propósito de la segunda copia, es para que el trabajador pueda hacerla llegar, si así lo desea, el SINDICATO.

**CLÁUSULA 14 – UNIFORMES**

LA EMPRESA conviene en proporcionar a los trabajadores cubiertos por esta Convención, cinco (5) pantalones y seis (6) camisas o equivalente a las mismas, y un par (1) de botas cada año. El color y calidad de los uniformes serán determinados por LA EMPRESA.

Cualquier trabajador que deje de laborar para LA EMPRESA, por cualquiera que sea la causa, deberá devolver todo uniforme que tenga el nombre o insignia de LA EMPRESA.

Es obligación de los trabajadores utilizar los uniformes, implementos y accesorios de seguridad suministrada por LA EMPRESA. En caso de defecto en la manufactura de los uniformes o de desgaste excesivo por el uso, LA EMPRESA reemplazará los mismos antes del periodo anteriormente indicado.

El trabajador se presentará a iniciar labores con el uniforme y accesorios de seguridad suministrados por LA EMPRESA. En caso de no cumplir con ello se aplicará el Reglamento Interno.

### **CLAUSULA 15 – TRABAJO CONTRATADO**

El trabajador esta obligado a realizar las funciones y actividades establecidas en la descripcion de su cargo

### **CLAUSULA 16 – TRABAJO EN LA EMPRESA**

Las labores seran realizadas por trabajadores de LA EMPRESA La subcontratacion eventual de terceros para labores correspondientes a las categorias cubiertas por esta Convencion Colectiva no se entendera en perjuicio de los trabajadores de LA EMPRESA

### **CLAUSULA 17 – VACANTES, POSICIONES NUEVAS Y TRASLADOS**

Cuando se producen vacantes o se abran posiciones permanentes se consideraran primero a los trabajadores de LA EMPRESA y se escogera entre los aspirantes tomando en cuenta la eficiencia y la formacion recibida para el particular trabajo o una actividad similar En circunstancias se preferira al de mayor antiguedad si la igualdad persiste al sindicalizado frente al que no lo es

Cualquier trabajador de LA EMPRESA podrá aspirar a ocupar las vacantes o las posiciones nuevas en las categorías cubiertas por esta Convención.

Las partes reconocen que es de interés mutuo la capacitación integral de los trabajadores de LA EMPRESA, especialmente para las promociones. LA EMPRESA continuará con los programas de capacitación del personal de LA EMPRESA para las promociones cuando se produzcan vacantes, y se mantendrá el sistema de consulta entre LA EMPRESA y EL SINDICATO, como se ha acostumbrado. De igual forma LA EMPRESA programará anualmente cursos para la preparación y capacitación de los trabajadores para el mejor desempeño de sus labores.

El vehículo de consulta entre LA EMPRESA y EL SINDICATO será el Comité de promoción, quien determinará el mecanismo de registro de los méritos y deméritos en los expedientes de los trabajadores y los valores de éstos. Cuando no haya trabajador preparado para el puesto, LA EMPRESA, suplirá la vacante o la nueva posición con personal nuevo.

SINDICATO en ellos no fijara documentos politicos ni ofensivos Las partes acordaran el lugar donde dichos tableros seran colocados

#### **CLAUSULA 19 – SERVICIOS TELEFONICOS**

LA EMPRESA conviene que seguira prestando como de costumbre su cooperacion a los trabajadores en cuanto al uso del servicio telefonico bajo la debida autorizacion de su supervisor inmediato o jefe de departamento para recibir y hacer llamadas telefonicas siempre y cuando el motivo sea urgente

#### **CLAUSULA 20 – JORNADA DE TRABAJO SEMANAL**

La jornada maxima diurna es de ocho (8) horas y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas

La jornada maxima nocturna es de siete horas y la semana laborable correspondiente hasta cuarenta y dos horas

La duracion maxima de la jornada mixta es de siete horas y media y la semana laborable respectivamente hasta de cuarenta y cinco horas

El trabajo en siete horas nocturnas y en siete horas y media de la jornada mixta, se remunera como ocho horas de trabajo diurno, para los efectos del cálculo del salario mínimo legal o convencional, o de los salarios que se paguen en una empresa con turnos en varios períodos.

#### **CLÁUSULA 21 - COMIDA EN HORAS EXTRAORDINARIAS**

LA EMPRESA suministrará alimentación a los trabajadores que presten el servicio en horas extraordinarias o programadas cuando esas horas excedan de dos (2) horas continuas.

El trabajador cuyo servicio en tiempo extraordinario exceda de dos (2) horas no programadas tendrá derecho a recibir alimentos adicionales por cada período de cuatro (4) horas después de haber ingerido los alimentos que trata el primer párrafo de esta cláusula.

LA EMPRESA no pueda suministrar las comidas, por razones extraordinarias, entregará a cada trabajador, la suma de dos Balboas con 50/100 (B/.2.50) para el desayuno y tres con 50/100 (B/.3.50) para el almuerzo o la cena. LA EMPRESA pagará la suma de 0.50 centésimos a

cada viático de la semana si la productividad bruta es igual o mayor a 30MPH y este viático se pagará el lunes de la semana siguiente.

## **CLÁUSULA 22 – HORAS EXTRAORDINARIAS**

LA EMPRESA y EL SINDICATOS convienen que por la naturaleza de los servicios que presta LA EMPRESA, el trabajo en tiempo extraordinario es necesario. EL SINDICATO conviene que los trabajadores laborarán el tiempo extraordinario que requiere LA EMPRESA. LA EMPRESA avisará por lo menos con dos horas de anticipación la necesidad de la prestación del servicio en este tiempo, y entre las partes se asegurarán que el servicio se preste. El trabajo en horas extraordinarias se remunerará en base a lo que establece en el Código de Trabajo.

## **CLÁUSULA 23 – TRABAJO EN DÍAS DOMINGOS**

Las partes reconocen que el domingo es el día tradicionalmente utilizado por los panameños para actividades religiosas, familiares y sociales.

Los trabajadores que laboren sometidos a turnos rotativos tendrán por lo menos doce (12) domingos al año como días libres de descanso.



#### **CLAUSULA 24 – CAMBIO DE TURNO**

Los turnos rotativos como máximo de duración de 45 días. Se utilizará el día de descanso del trabajador para cambiar de turnos. En el cambio de turno se otorgará dos (2) días libres al trabajador (48) horas).

La empresa mantendrá la flexibilidad en los casos en que el trabajador requiera mantenerse en el turno por más de 45 días. Esta solicitud será por escrito y en caso de ser aprobada LA EMPRESA le suministrará una copia al SINDICATO.

#### **CLAUSULA 25 – EXPEDIENTES DE CADA TRABAJADOR**

Cada seis meses el Departamento de Recursos Humanos de LA EMPRESA le permitirá al trabajador que así lo solicite acceso a su expediente de trabajo. El trabajador podrá hacerse acompañar de un dirigente sindical el día y hora que LA EMPRESA le asigne para examinar el expediente.

#### **CLAUSULA 26 – SOBRE ASISTENCIA MEDICA**

Todo trabajador de LA EMPRESA cubierto por esta Convención Colectiva se someterá a un examen general (incluyendo exámenes

auditivos visuales y de columna) cada doce meses A los operadores/mecánicos de gruas peticas y los operadores de gruas de marco (RTG) se les realizara exámenes auditivos y visuales cada seis meses Estos exámenes serán coordinados por LA EMPRESA

#### **CLAUSULA 27 – SOBRE REHABILITACION POR DROGADICCION**

Cuando se detecte el consumo de drogas prohibidas por la ley en un trabajador este debera someterse a un programa de rehabilitacion de los que ofrezca la Caja de Seguro Social u otra institucion especializada en la rehabilitacion del consumo de drogas El trabajador esta obligado a presentar pruebas periodicas de su asistencia al programa de rehabilitacion

#### **CLAUSULA 28 – SOBRE REHABILITACION DE TRABAJADORES**

##### **INCAPACIDAD PARCIAL - PERMANENTE**

Cuando un trabajador haya sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que lo incapacite parcial / permanente de

manera que no pueda desempeñar su trabajo habitual, LA EMPRESA proveerá su adiestramiento para que pueda realizar otra ocupación siempre y cuando sea posible dentro del marco de las actividades que realiza LA EMPRESA.

### **CLÁUSULA 29 – LICENCIAS Y PERMISOS**

El Secretario General de EL SINDICATO o en su ausencia el subsecretario podrá ausentarse de sus labores por razones justificadas que acrediten su participación en seminario, convenciones y actividades sindicales que justifiquen su ausencia ante LA EMPRESA.

LA EMPRESA pagará dos (2) días de permiso mensual al Secretario General para actividades sindicales. En caso de no usar estos permisos, serán acumulados.

### **CLÁUSULA 30 – PERMISOS REMUNERADOS**

LA EMPRESA concederá permisos remunerados en los siguientes términos y condiciones:

a) En los casos de muerte del padre o madre, esposo o esposa, concubino o concubina, con la que tenga un hijo, hermano e hijo del trabajador,

hasta por cuatro (4) días laborables cuando el familiar resida en Panama Colon o Chorrera y hasta por cinco (5) días laborables cuando el familiar resida en el interior. Se entiende que para recibir el permiso el trabajador debe tener registrada previamente en los archivos de LA EMPRESA los nombres de las personas mencionadas.

b) En los casos de muerte de un compañero de trabajo una delegación de hasta diez (10) trabajadores compuesta de dos (2) representantes por departamento (siempre y cuando no desempeñen las mismas funciones) un (1) día de permiso remunerado para asistir al funeral en la ciudad de Panama Colon Chorrera y dos (2) días en el interior de la República.

c) Se considerará un (1) día de licencia remunerada por el nacimiento de un hijo o hija del trabajador para que este pueda asistir a su pareja el día que esta salga del hospital. Dicha pareja debe estar registrada en los archivos de LA EMPRESA.

d) Se concederá tres (3) días de licencia remunerada por el matrimonio del trabajador o trabajador. El trabajador(a) deberá presentar el certificado de matrimonio.

### **CAPITULO TERCERO**

#### **PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCION DE CONFLICTOS**

##### **CLÁUSULA 31 – SOBRE CONFLICTOS Y SU SOLUCIÓN**

Las partes reconocen que toda relación suceden situaciones generadoras de conflictos, y que los más importantes es que haya la voluntad de resolverlos y las vías para que se atiendan y solucionen con reconocimientos del derecho, con la mayor brevedad posible, sin que éstas se conviertan, a su vez. En causas de conflictos.

##### **CLÁUSULA 32 - EL COMITÉ DE EMPRESA**

El Comité de Empresa es la instancia de comunicación regular entre LA EMPRESA y ELSINDICATO y los trabajadores, en él se tratarán todas las quejas reclamos, y se procurará que las situaciones no degeneren en conflictos. El comité de Empresa se reunirá dentro de los primeros quince (15) da cada mes. Se harán reuniones extraordinarias cuando sea necesaria para atender situaciones que lo ameritan.

### **CLÁUSULA 33 – PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y RECLAMOS**

Se establece el siguiente procedimiento de quejas que utilizarán los trabajadores 1. Dentro de los días, luego de conocido los hechos, la queja verbal o por escrito se presentará primeramente al gerente del departamento, quien deberá resolver y comunicar la resolución en el término no mayor de los tres (3) días siguientes.

2) Si la queja no ha sido resuelta por el gerente del departamento o ha sido resuelta negativamente, el afectado podrá dirigirse por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos, dentro de los tres (3) días siguientes al término anterior. La Gerencia de Recursos Humanos deberá resolver en un término no mayor de tres (3) días siguientes.

En todas las instancias a que se refiere este procedimiento, el trabajador afectado podrá hacerse acompañar o representar por un Directivo o representante de EL SINDICATO.

En caso de no resolverse, este caso será presentado al Comité de Empresa en su próxima reunión.

Nada de lo señalado impide al trabajador a recurrir directamente a los procedimientos administrativos o judiciales previstos en la legislación

### **CLAUSULA 34 – PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS POR PAGOS INCORRECTOS**

Cuando el trabajador tuviese duda respecto de los pagos recibidos solicitara por cualquier medio cita a Recursos Humanos para que su reclamación sea atendida

La cita deberá concederse a más tardar para el día siguiente y deberá resolverse dentro de los días posteriores cuando por circunstancias razonables no pueda concluirse en la misma cita

Si persiste la insatisfacción del trabajador el problema será pasado inmediatamente a la Gerencia de Recursos Humanos que tendrá hasta tres (3) días para pronunciarse sobre el asunto

En caso de no resolverse este será presentado al Comité de Empresa en su próxima reunión

En todas las instancias a que se refiere este procedimiento, el trabajador afectado podrá hacerse acompañar o representar por un Directivo o representante de EL SINDICATO.

Nada de lo señalado impide al trabajador a recurrir directamente a los procedimientos administrativos o judiciales previstos en la legislación.

## **CAPITULO CUARTO**

### **SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

#### **CLÁUSULA 36 – COMITÉ DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES**

Las partes consideran que la seguridad en el trabajo constituye un interés primordial tanto para los trabajadores como para LA EMPRESA y en consecuencia impulsará una política de seguridad al más alto nivel.

Para la prevención de los riesgos profesionales las partes se comprometen a organizar un Comité de Prevención de Accidentes, integrado en forma paritaria por dos (2) representantes de LA EMPRESA y dos (2) representantes de EL SINDICATO. Este comité deberá



organizar un programa adecuado de prevención de accidentes y se asesorará con el Departamento de Seguridad Ocupacional de la Caja de Seguro Social y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Los gastos referentes a la implementación del programa correrán a cargo de LA EMPRESA, Las funciones o atribuciones del Comité serán especialmente preventivas y estará en la obligación de hacer recomendaciones a las partes, sobre medida de seguridad.

Los miembros del Comité de Prevención de accidentes serán designados dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que entre en vigencia la presente Convención y sesionará por lo menos una (1) vez al mes o por convocatoria especial.

LA EMPRESA realizará exámenes prácticos y verificación de licencia al personal de los contratistas que operan el equipo pesado de la misma manera si exigen al personal sindical.

### **CLÁUSULA 37 – BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS**

LA EMPRESA conviene en dotar de botiquines de primeros auxilios a los diferentes departamentos y secciones asistentes que lo necesiten. Así

mismo LA EMPRESA dictara a todo personal de supervision un curso de primeros auxilios

Tambien LA EMPRESA ofrecera cursos basicos de primeros auxilios al personal de las categorias cubiertas por esta Convencion Colectiva

### **CLAUSULA 38 – RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL**

LA EMPRESA se obliga a aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores y en consecuencia considerara las recomendaciones que sobre equipos de seguridad le formulen las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral Y de Seguridad Ocupacional de la Caja de Seguro Social LA EMPRESA colocara murales explicativos relacionados con las medidas de seguridad Industrial que debera observarse en todo momento

### **CLÁUSULA 39 – DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMOS Y ACCIDENTES**

LA EMPRESA mantendrá medios de transporte y equipo que permita conducir inmediatamente al Hospital o Centro de Salud más cercano, a los trabajadores, que en el desempeño de sus labores, se enfermen o accidenten y requieran urgentemente atención médica, la cual podrá ser brindada tanto por LA EMPRESA o por la contrataciones de terceros.

## **CAPITULO QUINTO**

### **ACUERDOS ECONÓMICOS**

### **CLÁUSULA 40 – AUMENTOS GENERALES DE SALARIOS**

LA EMPRESA conviene en realizar los siguientes aumentos salariales a los trabajadores permanentes cubiertos en esta Convención Colectiva, el 1ero, de 2013, 1ro de abril de 2014, 1ero de abril de 2015, 1ero de abril 2016 de acuerdo al tiempo de antigüedad de cada trabajador en la empresa, al momento del ajuste, según la siguiente tabla:

0 – 4 años, 11 meses y 29 días	5 – 9 años, 11 meses y 29 días	10 – 14 años, 11 meses y 29 días	15 años y más
0.07 por hora	0.09 por hora	0.12 por hora	0.14 por hora

#### **CLÁUSULA 41 – BONO DE PRODUCTIVIDAD (PRIMA DE PRODUCCIÓN)**

LA EMPRESA conviene en pagar a todos los cubiertos por esta Convención Colectiva un bono de productividad (prima de producción) de acuerdo a la tabla de productividad basada en promedios de Producción Bruta y a los Grupos de trabajadores A y B de la siguiente manera:

Grupo A: personal que trabaja directamente en la operación de Producción según las categorías listados en las posiciones **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14 20, y 23** de la cláusula 4ta. De la presente Convención.

Grupo B El resto de los trabajadores cubiertos por esta Convencion Colectiva segun las categorias listadas en las posiciones **5, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24 y 25** de la clausula 4ta de la presente Convencion

Tabla de Productividad Basada en Promedios  
de Produccion Bruta Mensual

Barcos Madre y Alimentadores

Movimiento bruto por hora	Grupo A	Grupo B
Menos de 29 9 MPH	\$100 00	\$50 00
30 - 31 9	\$120 00	\$60 00
- 32 - 33 9	\$130 00	\$65 00
34 o mas	\$ 150 00	\$75 00
Ausencia Incapacidades y Tardanza	Salir antes de finalizar la operacion de turno	Porcentaje a ser deducido
Vez	1 vez	Pierde el 100% del excedente

**CAPITULO IV**  
**DIAGNÓSTICO E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS Y**  
**ENCUESTAS APLICADAS**

#### **4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Es necesario comenzar indicando, que el tipo de investigación utilizado en este estudio fueron: estudios explorativos, con el fin de poder conocer o familiarizarnos con el fenómeno de la flexibilización, de esta manera llegar a una investigación más completa y sustancial, acerca del contenido y funcionamiento en el derecho del trabajo.

Durante esta parte investigativa, surgen algunas hipótesis como es el caso de la flexibilización laboral es necesaria en este derecho. Este fenómeno según algunos creyentes son esencial al trabajador en la relación laboral, en alto sentido se considera el instrumento más adecuado.

Por otro lado, abordamos el estudio descriptivo con el fin de señalar algunas particularidades en el desarrollo de este precepto, en las cuales un sector laboral lo considera una forma de deteriorar el sistema tradicional de trabajo. En otros casos hacemos las siguientes interrogantes: ¿qué daños puede producir la flexibilización laboral en una relación de trabajo? ¿Qué cambios producen este sistema laboral en la jornada de trabajo?

En otro angulo logramos ampliar el estudio explicativo para lograr entender este fenomeno ocurre en una relacion de trabajo para abrir oportunidades laborales y por el otro permitirle al obrero que los trabajos que se hacen o realizan en la empresa lo pueda llevar a cabo en la casa nos estamos refiriendo a la informatica que luego se puede presentar mediante informes

Observamos que en la encuesta que realizamos con cinco (5) funcionarios que laboran en los Juzgados Seccionales de trabajo y las Juntas de Conciliacion y Decision han indicado tres de los Juzgados Seccionales de Trabajo y uno de las Juntas de Conciliacion estar de acuerdo con la flexibilizacion laboral de conformidad con las necesidades de la empresa sin violentar o causar afectacion al sistema regular de trabajo en virtud de que los tiempos han cambiado y el sistema global ha venido jugando su papel en las transformaciones sociales economicas y laborales Estos han señalado que en el caso de los trabajadores a distancia deben ser regulados para evitar que las reclamaciones laborales sean inicuas o no tengan valor probatorio a la hora de presentar una demanda de caracter laboral



Además se añade que el fenómeno de flexibilización debe ser tomado en cuenta en la Convención Colectiva, toda vez que en el desarrollo de estos acuerdos surgen conflictos que constituyen a veces la paralización o huelga en ejercicio de las labores, y considerando este pudiese evitar cualquier conflicto. Esto permite que la relación laboral sea menos rígida y pueda existir una buena relación entre el trabajador y el empleador, sin embargo, hacemos énfasis en que toda herramienta laboral debe ser respetada en su contexto, advertimos esta forma como mecanismo de consideración es necesaria en estos momentos dar a conocer sus ventajas y desventajas, habida que conozcamos su repercusión complejos. Uno de los aspectos que debiera ser consensuado es el tema de la movilización laboral, unido a los salarios y horas extras, ya que han sido factores que siempre se debaten en esta esfera de trabajo, y que en muchos momentos son hasta difíciles de probar, de allí, ponerse de acuerdo en estos elementos que son de vital importancia en su análisis.

Los otros dos funcionarios entrevistados en uno de los Juzgados de Trabajo y el otro en la Junta de Conciliación y Decisión, han sostenido categóricamente que no comparten este sistema laboral en esta esfera,

toda vez que consideran que pueda ser nocivo y un obstáculo en el desenvolvimiento y desarrollo del sistema regular de trabajo, ya que se constituye en una serie de violaciones al Código de Trabajo, y por otro lado, éste que es parte de la globalización, ha venido siendo injusto con el trabajador, ya que se pueden dar acuerdos, y no se cumplen, en virtud de la falta de legalidad. Nuestra legislación laboral panameña, no contempla por ningún artículo del Código de Trabajo, el funcionamiento, de allí, que hemos venido planteando y replanteando que pudiera ser nefasto para el sistema regular, introducir este aspecto en las convenciones colectivas de trabajo, porque ha sido muy polémico y eso puede contribuir a conflictos más profundo, que desembocaría en un paro o huelga, precisamente por el problema del manejo de la flexibilización.

#### **4.2 ANÁLISIS DE LOS CAMPOS DE ESTUDIOS**

La discusión que se da en el análisis del campo de estudio de la flexibilización laboral, ante las opiniones de los cinco funcionarios en la esfera laboral, han constituido un debate en el funcionamiento o posibles reformas a la legislación laboral, viene a justificar no solo como argumentos para incorporar mayor capacidad de adaptación a nuestro

sistema tanto productivo como laboral fundamentalmente por la realizacion del mercado de trabajo esto puede alcanzar una verdadera unidad del mercado laboral sin llegar a un posible conflicto en la legislacion laboral

De repente una posible reforma proyectada puede ser una motivacion economica de caracter coyuntural pero para nuestro pais traeria como consecuencia una falta de competitividad en las empresas nacionales

Ahora bien desde luego han sido los motivos economicos lo que han provocado diferencias y discusiones desde los sectores empresariales como trabajadores algunos presentando este sistema laboral como una encubierta negociacion de los fines del derecho del trabajo y otros bajo un conjunto de soluciones coyunturales para salir de una posible crisis que indudablemente afectaria temporalmente a los medios de esta parcela del ordenamiento y no de sus valores De alli que consideramos que habia que plantearse en el sentido profundo para algunos doctrinarios como Mario De La Cueva una controvertida cuestion que no esta oculto la quiebra del modelo vigente de las

relaciones laborales y del Estado de bienestar de Panamá y otros países, como por ejemplo España, cuyo cansancio o agotamiento podría suponer una revisión integral de este sistema y del patrimonio legal en búsqueda de una mayor solidaridad. El tratamiento y el análisis de este sistema de flexibilización laboral, ha utilizado diversos enfoques e incógnitas. Sin embargo, no pretendemos realizar en este segmento de campo un examen exhausto del planteamiento que de los diferentes estudios del tema aparecen las más conocidas concepciones doctrinales. No obstante, quisiéramos agregar en aquellos que por razones de examen e interpretación esclarece, posiblemente con éxito el futuro que amenaza la flexibilidad y le depara posiblemente al Derecho del Trabajo en Panamá como otros países latinoamericanos.

#### **4.3 ANÁLISIS DEL ALCANCE**

Haciendo una recapitulación de este aspecto y tomando en consideración las opiniones descritas por las interrogantes, no ha sido desfavorable para el funcionamiento de este sistema de flexibilización dentro del régimen laboral tradicional, muchos lo observan como una necesidad de oportunidades, en donde se le brinda a todo trabajador una

posibilidad de intercambiar la labor realizada con la parte productiva, en donde ninguno pueda ser afectado.

De acuerdo con las concepciones emitidas y luego analizadas, podemos llegar a señalar que las propuestas señaladas por los entrevistados se puedan encaminar sobre todo y hasta cierto punto a la eliminación de supuestas rigideces de la regulación laboral y, en lo general, a la adaptación de sus normas a las necesidades del sistema productivo, no cabe la menor duda que si se presenta un cambio o reforma, desde luego que va a suponer un paso a la flexibilidad laboral como lo han manifestado algunos entrevistados. Por eso, cabe pensar y destacar que una posible transformación en la legislación panameña laboral viene a ser en este contexto para algunos, como especie de un mecanismo, en la cual se quiere eludir el uso expreso de esta modalidad.

De acuerdo a este estudio y las opiniones vertidas por funcionarios que conocen este tema, y que en muchas ocasiones han tenido que fallar o emitir un concepto en ciertas connotaciones flexibilizadora.

Ahora bien, este sistema puede presentarse, según esta investigación en diversa intensidad, en hipótesis, y en una clasificación

de síntesis que podría diferenciarse entre flexibilidad por así decirlo de grado máximo que consiste en la práctica de la desregulación de la materia y flexibilidad menor o de eliminación de rigideces para obtener mayor grado de ajuste dentro del contenido de la norma y las condiciones en su ámbito de aplicación. Ahora bien, la mayor parte de las opiniones responden a la segunda opción: se sustenta ante todo mejorar la adaptación de las normas existentes a la situación económica y empresarial. Esto lleva a examinar que puedan existir otros cambios en la norma en los cuales se puede suponer una plena desregularización en materia salarial como el tiempo de trabajo o posiblemente en menor medida en cuanto a la clasificación profesional y la movilidad funcional.

Esto tiene como fin posiblemente llevar al abandono de la ley o el reglamento sino que se amplía precisamente el juego propio de la negociación colectiva para que los acuerdos procedentes de una autonomía se constituya en el vehículo o vía de regulación o solución a los posibles problemas laborales.

#### **4.4 ANÁLISIS DE LAS PERSPECTIVAS**

Antes de analizar y reflexionar, sobre las concepciones u opiniones de los funcionarios que los vertieron de acuerdo al cuestionario, y que los cinco (5) coinciden que la flexibilización laboral se da en nuestro país, a diferencia que no está plasmado en nuestro ordenamiento jurídico laboral, de aquellos que si han pasado por reformas, en las cuales han sido introducido al sistema de flexibilidad.

Dentro del análisis que hicimos es este estudio investigativo, referente al cuestionamiento, consideramos examinar las futuras perspectivas que pudiesen tomar en cuenta, en cualquier mercado de trabajo. Una de las tantas reflexiones que realizan es que abundan diversas situaciones de trabajo que debe abordarse de forma muy cuidadosa y general, en cuanto a adoptar medidas, en donde se plantea la posibilidad de algunas fases experimentales, a fin de analizar, acerca de los resultados y de mantener un equilibrio en el funcionamiento de las partes en toda su relación laboral, así como observar que en nuestro sistema actual panameño conviven o participan factores de rigidez con otros de extrema flexibilidad, en la cual en esta investigación la

flexibilidad absoluta no es posible ni deseada, en virtud que todo cambio debe basarse en el mantenimiento de los derechos y en la defensa de los intereses de las partes. En el caso de las agrupaciones sindicales, no han podido digerir este señalamiento porque consideran que éste no permite avanzar en las relaciones obrero-patronales.

Según este análisis, más que flexibilizar, lo que se pudiere pretender es desregular, eso constituye, de conformidad a esta reflexión reducir los derechos y garantías de los trabajadores, provocando una posible afectación de esta manera a la naturaleza equilibradora, del derecho laboral, en los cuales cuyo resultados, según este examen, es la transferencia de poder contractual y de renta a los empresarios. Puede que se tenga algún término satisfactorio, a estas alturas argumentar la dosis de voluntad negociadora entre las partes que de repente no conduzca a algo bueno siempre y cuando no se violen los derechos en ambos casos.

Si bien es cierto que en Panamá no se ha venido desarrollando en las relaciones de trabajo, el proceso de flexibilización de la norma legal, ha sido en muchas convenciones colectivas celebradas, que es una salida



conciliadora entre ambos sectores laborales hasta el punto de que han introducido cierto grado de flexibilidad en los acuerdos colectivos como lo es el caso de la movilidad interna como externa en las horas y la escala salarial. De allí que este manejo ha permitido por un periodo de cuatro (4) o mas años concluir en situaciones de estabilidad la cualificación y la participación de los trabajadores en la empresa como a eventos de superación personal.

#### **4.5 ANALISIS DE LAS LIMITACIONES**

Luego de haber examinado el planteamiento de los funcionarios y a la vista de las diversas concepciones estudiadas nuestro país Panamá a pesar de tener limitaciones jurídicas en materia de flexibilidad es decir este sistema no ha penetrado en las normas laborales para decir que funcionamos bajo preceptos constitucionales y legales.

Esto constituye una limitante y choca frontalmente con el sistema jurídicos panameño laboral y el mercado de trabajo toda vez que no existe una reglamentación que permite el desenvolvimiento y desarrollo de este fenómeno de trabajo.

Ahora bien la practica de este sistema en muchas empresas de Panama y extranjeras implica la falta de claridad de la normativa en cuanto al mercado de trabajo y que no se aplica en un marco detallado para la actuacion en la vida privada. Por otro lado y cabe destacar que estas formas de proceder laboral no tienen necesariamente un aspecto fraudulento o quizas especulativo sino que obedecen a las exigencias o necesidades de la empresa debido a las transformaciones economicas y productivas en las últimas decadas. el problema esta en que las leyes no han sido reformar

Por otro parte consideramos que no hay que pasar por alto que la dicotomia publica – licita iniciativa privada – ilicita aun impregnada en los aspectos esenciales de nuestro derecho laboral aparece por un lado en momentos historicos o de crisis anteriores a algunas iniciativas de empresas privadas que tenian elementos laborales muy marcados y que se traducia en un mercado de trabajo con caracteristicas determinadas creando de esta forma hasta cierto grado limitaciones laborales. Esto llevo a crear contrataciones entre las partes muy fragiles y al margen de los contratos reglamentarios y que en muchos momentos surgian los

conflictos laborales en materia de las prestaciones de trabajo (vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad e indemnización),

En consecuencia, la legislación de algunas jornadas de trabajo sustentada en un sistema de flexibilización, promueve, como plantean algunos entrevistados, una solución a la relación de trabajo, en donde la autoridad competente adopte un marco jurídico a la realidad laboral.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Para concluir este Doctorado, a continuación este capítulo se dedicará a mostrar las conclusiones, recomendaciones, anexos y la bibliografía, a lo largo del trabajo en esta propuesta de investigación. Lo anterior será con el fin de que se le pueda dar continuidad a la propuesta, así como mostrar los beneficios obtenidos.

## **5.1 CONCLUSIONES**

1. Se hace necesario señalar que evidentemente el fenómeno de la flexibilización laboral no es propio de algunos países desarrollados como sub desarrollados. Esto se ha convertido en una tendencia revisionista, con un alcance universal que persigue el posible fin del derecho del trabajo.
2. Este funcionamiento del sistema, ha evidenciado que en las últimas décadas, el momento característico, ha sido la globalización, en donde a partir de los ochenta, el capital experimentó un incremento en su capacidad de acción que ha transgredido los límites para dar inicio a un sistema de transnacionalización productivo, afectando el sistema

laboral, que ha pretendido encaminar una situación correcta y eficaz en la relación laboral.

3. Es clara esta tendencia flexibilizadora en el derecho del trabajo, en la cual mundialmente se ha sostenido la mundialización que ha conducido a una gran cantidad de estados a desarrollar cierto número de reformas legislativas, a fin de poder hacer frente en mejores condiciones a la competencia tanto nacional e internacional.
4. Esta reflexión de la flexibilización y de acuerdo con el análisis, no tiene desperdicio, en tal sentido, es la desaparición de la bipolarización ideológica social política, combinada a la mundialización de la economía, en donde entraña una nueva forma o visión del mundo en materia laboral.
5. Dado nuestro estudio de la flexibilización, y como ironía de la historia, que el futuro que se espera no el marcado por el fin de la lucha de clases sociales coronada finalmente por la disminución del papel del Estado, sino más bien el que

resultaria cuando el Estado se constituyera en el despojo de sus prerrogativas económicas y sociales en beneficio de una sociedad civil mundial animada meramente por las leyes del relacionamos economico

- 6 Que mediante la flexibilizacion las empresas tienden a privilegiar las politicas internas la contratacion de duracion indefinida sosteniendo que la no permanente posee una serie de desventajas a traves de este fenomeno
- 7 Que los contratos no permanentes generan un escaso compromiso del trabajador con la empresa que si bien para unos es bueno puede generar una inestabilidad propia en donde afecta la motivacion su rendimiento y su eficacia en el trabajo
- 8 Que en este estudio de la flexibilizacion laboral los contratos no permanentes son de mayor utilidad en las empresas que iniciaron sus actividades laborales en las cuales no conocen bien su entorno en cuanto a las fluctuaciones temporales de la demanda y la oferta en la

cual permitir adecuar el número de trabajadores a las necesidades de producción en donde consideramos que va generar un bajo costo laboral fijo.

9. Consideramos que los cambios normativos que puedan producir la flexibilización laboral son las condiciones económicas imperantes las que van determinando la forma en que se establecen las relaciones de trabajo, y que puede en su momento causar afectación al sistema regular laboral.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

1. El estudio del tema desarrollado, nos ha permitido presentar modelos de Transformaciones flexibilizantes con mucha amplitud que se produce en el mundo del trabajo con cierto grado de rapidez de los momentos geopolíticas de los últimos años, los cuales han sacudido, por lo menos la eficacia de los métodos tradicionales o regulares del derecho del trabajo, y que hoy no podemos compartir, toda vez que muestra el debilitamiento del derecho más genuino y protector del trabajador.

2. Una difusión mundial de la economía que se aceleró de manera rápida y el aumento del comercio de bienes y servicios y la integración



cada vez mayor de los mercados de trabajadores, ha traído grandes preocupaciones, que en virtud de esta difusión mundial económica trajo nuevas innovaciones técnicas, en tal sentido recomendamos no producir leyes flexibilizantes, ya que trae consecuencias nefastas y crea el desempleo. Fundamentalmente en los países subdesarrollados.

## BIBLIOGRAFIA

- Allens-Pach, H. (1985). *El Horario Flexible*. Ginebra: O.I.T.
- Alonso Olea, M. (s.f.). *El Contrato de Trabajo Típico y Crisis. Cuestiones Laborales*, p.121-130.
- Ayala Montero, C. (2008). *El Sindicato del siglo xxi*. Panamá: Entre la Gloria y la Utopía .
- Barbagelata, H. (1989). *Los Límites de la Flexibilidad del Mercado de Trabajo*. Memoria del Octavo Congreso Barba Mundial del I.I.R.A., México.
- Buen, N. (1997). *Derecho del Trabajo* (2da. 10ma. edición ed.). México: Editorial Porrúa.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Editorial Heliasta.
- Cabanellas, G. (s.f.). *Introducción al Derecho Laboral*. Editores-Libreros.
- Cabanellas, G. (s.f.). En *Tratado de derecho Laboral*. pág. 45.
- Carlson, M. (s.f.). *Globalización Macro e Identidad*.
- Carnelutti, F. (1927). *Teoría del Reglamento Collectivo dic rap porti di lavoro Padova*.
- CEPAL. (6 de octubre de 2016). *Wikipedia la enciclopedia libre*.  
Obtenido de  
[https://es.wikipedia.org/wiki/Comisi%C3%B3n\\_Econ%C3%B3mica\\_para\\_Am%C3%A9rica\\_Latina\\_y\\_el\\_Caribe#Bibliograf.C3.ADa](https://es.wikipedia.org/wiki/Comisi%C3%B3n_Econ%C3%B3mica_para_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe#Bibliograf.C3.ADa)
- Chomshy, N. (2003). *La Sociedad del Futuro*. Barcelona: Randon House Mondadori.
- Código de Trabajo de la República de Chile. (s.f.). Artículo 3.

- Código de Trabajo de la República de Panamá. (Edición Actualizada, 2005). Panamá: SIJUSA.
- Constitución Política de la República de Panamá. (2014).
- Covelin , K., y Sugden, R. (s.f.). Más allá del capitalismo.
- Dahrendorf, R. (1986). *La Flexibilidad del Mercado del Trabajo*. Madrid: Edición en español por MTSS.
- De La Cueva, M. (1960). Derecho Mexicano de Trabajo. México.
- De la Garza, E. (marzo-abril,1992). La Paralización del Apartado Productivo en México. *Revista el Cotidiano Eon*, p. 46-48.
- Declaración de la O.I.T. (1998). *Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Surgimiento*. Ginebra.
- Gavillier, J. (s.f.). Tendencias actuales del derecho.
- Giddens, A. (1999). Consecuencias de la modernidad. Madrid: Alianza Editorial.
- Grupo de análisis sociolaboral Panamá. (s.f.). *Caracterización del mercado de trabajo en Panamá*. Obtenido de Red de Asuntos Globales. [www.gnp.org](http://www.gnp.org)
- Guzmán, R. (1987). En *Nueva Didáctica del Derecho de Trabajo* (Quinta edición ed.). Caracas: UCAB.
- Hoyos, A. (1987). La Flexibilidad del Derecho Laboral Tradicional. *La experiencia de Panamá en perspectiva comparada*, *Revista Madrid*, (núm. 20 abril-junio, 173-185).
- Kaplan, M. (2002). Estado y Globalización. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Krotaschin, E. (s.f.). Curso de Instituciones de Derecho de Trabajo .

- Lachman R (2002) Contratos y regimenes especiales de trabajo En *Compendio de Derecho Laboral* (Vol tomo II) Panama Compilacion Editorial Juris Textos
- Lucca Tamajo R (1988) La Flexibilidad del Trabajo en los paises de la CEE Cuestiones Laborales en homenaje al maestro Mozart Victor Russamano Mexico UNAM
- Lyon Caen G (dic 1985) La Batalille Truquee de la Flexibite Paris
- Mendez E (s f) *Origen y evolucion de las convenciones colectivas del trabajo*
- Montoya Melgar A (1990) *Derecho de trabajo y crisis economica* Colombia Temis
- Naciones Unidas CEPAL (2016) *Comision Economica para America Latina y el Caribe* Obtenido de [http //www cepal org/es/acerca-de la cepal](http://www.cepal.org/es/acerca-de-la-cepal)
- O E (1992) 'La flexibilizacion en algunas experiencias comparadas' *Transformacion del Derecho de Trabajo*
- ONU (2 de octubre de 2016) *Cepal Naciones Unidas* Obtenido de [http //www cepal org/es/acerca de la cepal](http://www.cepal.org/es/acerca-de-la-cepal)
- Organismo Internacional del Trabajo (s f) Productividad y empleo en la apertura economica (V Tokman y D Martinez Edits )
- Organizacion Internacional de Trabajo (s f) Politica de empleo y trabajo docente para la decada del 2000 (B E Editores y M Del Cid Edits ) Panama
- Organizacion Internacional del Trabajo (2000) Un analisis comparativo *La reforma laboral en America Latina* Lima Oficina Regional para America Latina y el Caribe
- Organizacion Internacional del Trabajo (1994) *Informe General sobre Libertad Sindical y Negociacion Colectiva* Ginebra

- Organización Internacional del Trabajo (2001) *Declaración tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social* O I T
- Organización Internacional del Trabajo (2004) *Informe de la Comisión Mundial sobre Dimensión Social de la Globalización* Ginebra
- Organización Internacional del Trabajo (s f) *El horario flexible* H Allenspoch Ed
- Organización Internacional del Trabajo (s f) *Flexibilidad en el margen La reforma del contrato de trabajo* (T V Editores y D Martínez Edits )
- Palacios J y Álvarez C (2004) *El Mercado de Trabajo Análisis Políticos* Akal Economía Actual
- Pastore J (1984) *Flexibilización de los Mercado de Trabajo y Contratación Colectiva* Sao Paulo
- Pérez Amaras F (1988) *El Círculo de la Flexibilidad Laboral Revista de la Facultad de la Universidad Complutense* (numero 14 p 85 102)
- Pineda O (s f) *Principales enfoques sobre la globalización un análisis comparativo*
- Portes A (marzo de 1993) *Trabajo social y economía informal Nueve estudio*(no 35)
- Raso J (1995) *Flexibilización ¿Desregulación o adaptación del Derecho del Trabajo? En Relaciones del trabajo*(no 18)
- Reynoso C (mayo septiembre de 1990) *La Contratación Precaria Boletín Mexicano de Derecho Comparado nueva serie año xviii*(num 68) p 537 552
- Rodríguez Fernández A Martín Quiroz M Argullo T & Bernal O (2001)

- Romagnoly U (1992) "Las transformaciones del derecho del trabajo"  
*En Las transformaciones del derecho del trabajo experiencias de flexibilidad normativa*
- Sandoval Rodriguez I (1998) *Derecho laboral* Bolivia Santa Cruz
- Sunkel O (s f) En busca del desarrollo perdido *La Teoria del Desarrollo en un contexto de Globalizacion* 477 479 484
- Torres de Leon V (1997) Teoria basica sobre el Convenio Colectivo  
 Panameño *Papeles Laborales*
- Uriarte O (2007) La politica laboral de los gobiernos progresistas  
*Fundacion Friederich Ebert Stiftung*
- Viente años de jurisprudencia de casacion laboral de la Corte Suprema de Justicia (años 1972 1991)
- Velasquez M (1995) "Reformas y flexibilidad laboral *En Relaciones del trabajo* (no 18)

**ANEXOS**

**CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

CONVERSIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

SUSCRITA ENTRE

PANAMA PORTS COMPANY S A (PPC)

Y

SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES/AS

PORTUARIOS Y SIMILARES DE PANAMA (SINTRAPORSPA)



CLAUSULA N°1	Las partes	4
CLAUSULA N°2	Reconocimiento de las partes	4
CLAUSULA N°3	Empleados de Confianza	4
CLAUSULA N°4	Ambito de aplicacion	4
CLAUSULA N°5	Asesores	5
CLAUSULA N°6	Representante de las partes	5
CALUSULA N°7	Sobre los Comite de Empresas y las comisiones especiales	5
CLAUSULA N°8	Comite de Empresa	5
CLAUSULA N°9	Comite de Prevencion de Accidentes	7
CLAUSULA N°10	Fuero Sindical	8
CLAUSULA N°11	Programas DE Formacion Tecnica y Desarrollo Profesional	8
CLAUSULA N°12	Aumento de Salario	9
CLAUSULA N°13	Remuneracion de Trabajo en Altura	9
CALUSULA N°14	Remuneracion especial por el reconocimiento de antiguedad	10
CLAUSULA N°15	Movilidad temporal por picos de produccion	10
CLAUSULA N°16	Movilidad temporal	10
CLAUSULA N°17	Movilidad permanente	11
CLAUSULA N°18	Sobre jornadas de trabajo	11
CALUSULA N°19	Semana Laboral y dias de descanso obligatorios	11
CLAUSULA N°20	Sobre tiempo efectivo de trabajo	11
CLAUSULA N°21	Horarios de Trabajo	12
CLAUSULA N°22	Vacaciones	12
CLAUSULA N°23	Clasificacion de Puertos	14
CLAUSULA N°24	Sanciones disciplinarias	14
CLAUSULA N°25	Asistencia legal	14
CLAUSULA N°26	Desglose de prestaciones y carta de despidos	14
CLAUSULA N°27	Correspondencia	15
CLAUSULA N°28	Cotizaciones	15
CLAUSULA N°29	Errores o faltantes en el pago del salario	16
CLAUSULA N°30	Descanso obligatorio	16
CALUSULA N°31	Forma de Pago	17
CLAUSULA N°32	Salario del Trabajador en mision Sindical	17
CLAUSULA N°33	Inclusion de genero	17

CLAUSULA N°34	Igualdad de oportunidades	18
CLAUSULA N°35	Atencion de denuncias por acoso sexual	18
CLAUSULA N°36	Seguro colectivo de vida y hospitalización por Accidente de trabajo	18
CLAUSULA N°37	Sobre las jubilaciones pensiones y retiros anticipados	19
CLAUSULA N°38	Salud física y mental	19
CLAUSULA N° 39	Transporte para el Sindicato	20
CLAUSULA N° 40	Sobre las licencias sindicales	20
CALUSULA N° 41	Aporte al sindicato para actividades sociales	20
CLAUSULA N°42	Murales Sindicales	20
CLAUSULA N°43	Sanciones Disciplinarias	21
CLAUSULA N°44	Reduccion del personal por razones economicas	21
CLAUSULA N°45	Horario para trabajadores que estudian y asistencia Academica	21
CLAUSULA N°46	Licencia remunerada por defunciones	21
CLAUSULA N°47	Aportes por defuncion de familiares del trabajador	23
CALUSULA N°48	Uniformes	24
CLAUSULA N°49	Traslado de los trabajadores por accidentes de trabajo	24
CLAUSULA N°50	Subsidio economico por accidente o enfermedad del Trabajador	24
CLAUSULA N°51	Beneficios por matrimonio	24
CALUSULA N°52	Aportes por nacimientos de hijos	24
CLAUSULA N°53	Condiciones sobre visitas de Directivos Sindicales	24
CLAUSULA N°54	Impresion del convenio colectivo	25
CLAUSULA N°55	Incapacidad por riesgos profesionales	25
CLAUSULA N°56	Aporte por protesis dental	25
CLAUSULA N°57	Contribucion de lentes	25
CALUSULA N°58	Brindis navideño	26
CLAUSULA N°59	Fondo de asistencia social para calamidades	26
CLAUSULA N°60	De lo no previsto y la duracion del Convenio Colectivo del Trabajo	26

## **CLAUSULA N°1 LAS PARTES**

LAS PARTES contratantes de la presente convencion colectiva de trabajo son las siguientes Sindicato Industrial de Trabajadores Portuarios y Similares de Panama (SINTRAPORSPA) antes SITREBALCRI debidamente inscrito en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral mediante Resolucion N° 12 del 13 de noviembre de 1998 sede en el Puerto de Balboa en adelante EL SINDICATO

Panama Ports Company S A (PPC) sociedad debidamente inscrita a ficha N° 319669 rollo N°50940 e imagen N°0002 de la seccion de micropelicula mercantil del Registro Publico de ahora en adelante LA EMPRESA

## **CLAUSULA N°2 RECONOCIMIENTO DE LAS PARTES**

LA EMPRESA Y EL SINDICATO reconocen reciprocamente las personerias juridicas con que cuentan con todas las consecuencias legales inherentes a dicho reconocimiento LA EMPRESA reconoce a EL SINDICATO como la organizacion sindical que actuara como unico y exclusivo representante de sus trabajadores cubiertos por la presente

Convención Colectiva de Trabajo. Las partes, en consecuencia, acuerdan en que no celebrarán convenios, arreglos o transacciones que implique renuncias, disminución o dejación de derechos laborales. El SINDICATO reconoce que LA EMPRESA tiene facultades, derechos y obligaciones que le confiere la ley para la eficiente administración de sus actividades, con sujeción a las estipulaciones de esta Convención Colectiva de Trabajo, El Código de Trabajo, la Constitución Política de la República de Panamá, y los Convenios Internacionales en lo que Panamá es dignataria, que rigen los derechos humanos y laborales.

### **CLAUSULA N°3 EMPLEADOS DE CONFIANZA**

EL SINDICATO y la EMPRESA convienen en que todo el personal administrativo será considerado personal de confianza.

Este personal quedará excluido del campo de aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo y por tanto no estará sujeto a las cotizaciones sindicales.

**CLAUSULA N°4: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior, las PARTES convienen en que los beneficios de esta convención se aplicaran a todos los trabajadores de Panamá Ports Company que laboren en los puertos de Balboa y Cristóbal, salvo los trabajadores de confianza y personal que quede expresamente excluido en cláusulas pactadas en la presente convención.

**CLAUSULA N° 5: ASESORES**

Las partes convienen dejar sin efecto esta cláusula, ya que la misma fue considerada dentro la presente convención.

**CLAUSULA N° 6: REPRESENTANTE DE LAS PARTES**

Las partes se harán representar, salvo lo específicamente estipulado en esta Convención y el Reglamento Interno de Trabajo así:

- a. Por el SINDICATO los trabajadores en la Asamblea General de Trabajadores para cargos en la Junta Directiva. EL SINDICATO se compromete a notificar a la EMPRESA, dentro de los quince (15) días

habiles posteriores a las elecciones los nombres posiciones sindicales y orden jerarquico de las personas elegidas

Se entiende que el Secretario General del SINDICATO es el representante legal de la organizacion

b Por LA EMPRESA el Director General el Director Administrativo El Director de Operaciones Gerente de Recursos Humanos Director de Finanzas Director Comercial o en su ausencia quienes reemplacen a estos o cualquiera otro autorizado expresamente por LA EMPRESA para efectos de su representacion

Todo cambio de las personas que funjan como representante de cualquier de las partes debera ser comunicado a la otra por escrito dentro de un termino no mayor de quince dias habiles contados a partir del dia siguiente de que se haga el cambio

## **CLAUSULA N°7 SOBRE LOS COMITE DE EMPRESA Y LAS COMISIONES ESPECIALES**

En la EMPRESA funcionara cinco (5) Comites de Empresa a saber

- 1 Comite de Empresa del Area de Balboa (CEB)

Conocida o determinada necesidad de la nueva posición, LA EMPRESA avisará a EL SINDICATO, y se iniciará de inmediato el proceso acordado por el Comité de Promoción para satisfacer la necesidad.

Queda entendido que cuando un trabajador reemplace otro por un período mayor de tres (3) meses consecutivos y el trabajador sustituido ya no labore con LA EMPRESA o haya sido ascendido, el trabajador sustituto ya no labore con LA EMPRESA o haya sido ascendido, el trabajador sustituto se hará merecedor a ese puesto y se le incorporará a su salario regular la diferencia de sueldo que venía cobrando por conceptos de ajustes, siempre que haya estado realizando el trabajo con eficiencia y responsabilidad.

LA EMPRESA pagará a cada trabajador que cubra vacaciones de otro trabajador que devengue un mayor salario, el diferencial del salario base.

#### **CLÁUSULA 18 – TABLEROS DE BOLETINES SINDICALES.**

LA EMPRESA conviene que dentro de sus instalaciones y en lugares visibles mantendrá cinco (5) tableros de aviso para uso exclusivo de EL

- 2 Comité de Empresa del Área de Cristóbal (CEC)
- 3 Comité de Prevención de Accidentes del Área de Balboa (CEB)
- 4 Comité de Empresa Ampliado

La EMPRESA otorgará permiso remunerado a los miembros de dichos Comités para que los mismos puedan participar de reuniones durante su jornada de trabajo

#### **CLAUSULA N°8 COMITE DE EMPRESA**

Tanto el Comité de Empresa de Balboa como el de Cristóbal conocerán de los temas establecidos en los artículos 186 del Código de Trabajo

Estos comités de Empresa para su efectivo funcionamiento se regirán por las siguientes normas

- 1 Cada comité de empresa estará integrado por tres (3) trabajadores miembros de EL SINDICATO y dos de LA EMPRESA. Cada parte entregará a la otra parte nota formal de designación de sus representantes. Los representantes de cada una de las partes serán de libre remoción por las mismas. EL SINDICATO y LA EMPRESA podrán designar dos suplentes si así lo desean para



que remplacen a los respectivos representantes en los casos de ausencias temporales o permanentes de los titulares

- 2 El comite de empresa se reunira de forma ordinarias por lo menos una vez al mes y con notificacion de veinticuatro (24) horas de anticipacion y de forma extraordinaria a solicitud de cualquiera de las partes en la hora lugar y fecha establecida por la convocatoria
- 3 El comite de empresa actuara de forma colegiada de manera tal que cada uno de sus miembros gozaran de la misma jerarquia Una vez reunidos se escogera entre sus miembros a un o una secretario/a Ad Hoc
- 4 las decisiones y/o recomendaciones del Comité de Empresa se adoptaran por consenso y en caso que sea necesario se decidira por la mayoria de tres votos de cuatro
- 5 Las actas del comite de empresa seran afirmadas por las dos partes
- 6 El empleador o sus representantes y el SINDICATO o los trabajadores podran someter a discusion del comite de empresa cuestiones relativas a la produccion a la productividad y a su

mejoramiento a la capacitacion de los trabajadores y otros asuntos similares El comite de empresa a solicitud de partes interesada tendria la atribucion de conciliar en las controversias que surjan con motivo de incumplimiento de las obligaciones del trabajador o del empleador

- 7 Dentro de las reuniones del Comite de Empresa el SINDICATO o la EMPRESA podran solicitar una reunion de Comite Ampliado en la cual podra participar el SINDICATO con los asesores que considere conveniente a efecto de resolver a lo interno de LA EMPRESA temas laborales de caracter individual o colectivo Igual derecho tendra LA EMPRESA En este comite de Empresa podran participar directivos de ambos puertos

- 8 Queda en todo momento a disposicion de las partes la via expedita ante las autoridades de LA EMPRESA administrativa o jurisdiccionales de trabajo

**CLAUSULA N° 9 COMITE DE PREVENCION DE ACCIDENTES**

LA EMPRESA y EL SINDICATO consideran que la seguridad en el trabajo es de vital importancia en la relacion obrero patronal por la cual propiciarán en equipo las politicas que se hagan necesarias

Para la prevencion de riesgos profesionales LA EMPRESA y EL SINDICATO se comprometen a crear un comite de Prevencion de Accidentes Este comite estara integrado por supuesto por tres (3) representante por parte de LA EMPRESA y tres representantes por parte del SINDICATO

- La funcion principal de este comite sera propiciar un clima de higiene y seguridad industrial entre los trabajadores afiliados a EL SINDICATO
- Proponer una politica de prevision de riesgos accidentes y enfermedades laborales
- El comite podra solicitar realizar recorridos de inspeccion en las areas de trabajo para identificar los factores de riesgo existentes y proponer medidas necesarias para su solucion

- El comité se podrá asesorar por el Departamento de Seguridad Ocupacional de la Caja de Seguro Social y al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- Darle seguimiento a las quejas y denuncias sobre irregularidades en los puestos de trabajo relacionados con la salud y seguridad laboral.
- El comité de Prevención de Accidentes estará en la obligación de hacer las recomendaciones a las partes sobre las medidas de seguridad necesarias.
- Realizar campañas de promoción de la salud laboral y sobre la importancia de la prevención de los accidentes laborales y de enfermedades profesionales.

#### **CLAUSULA N°10: FUERO SINDICAL**

Gozarán de fuero Sindical:

1. Los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO.
2. Los suplentes de los Directivos, aun cuando no actúen

### 3 Los representantes sindicales

#### **CLAUSULA N°11 PROGRAMAS DE FORMACION TECNICA Y DESARROLLO PROFESIONAL**

LA EMPRESA promovera el desarrollo profesional de su personal Con esta finalidad se seguiran implementando los programas de formacion tecnica y profesional que la EMPRESA establezca Estos programas seran de caracter teorico y practico y dictados por profesionales especializados e idoneos relacionados con la actividad que se trate Los mismos seran financiados por la EMPRESA

Cuando se produzcan vacantes permanentes o temporales de posiciones amparadas bajo este convenio colectivo se consideraran primero a los trabajadores sindicalizados de la EMPRESA para el puesto adicional a aspectos de idoneidad asistencia y buena evaluacion de desempeño En igualdad de condiciones se dara preferencia al trabajador de mayor antigüedad

El trabajador que haya concursado para cubrir una vacante podra consultar la decision ante los superiores jerarquicos de quien tomo la

decision de estimar dicho trabajador que en la seleccion se omitio considerar algunos de los factores de seleccion establecidos en esta clausula Si la respuesta obtenida no fuera satisfactoria el caso podra ser llevado al Comite de Empresa

### **CLAUSULA N°12 AUMENTO DE SALARIO**

La EMPRESA acuerda en realizar los siguientes aumentos salariales para los trabajadores que tengan mas de seis (6) meses de laborar en la EMPRESA a la fecha del aumento durante la vigencia de esta convencion colectiva

- 1 de enero de 2015 aumento general del 5.5% sobre el salario devengado por el trabajador al 31 de diciembre de 2014
- 1 de enero de 2016 aumento general de 6.5% sobre el salario devengado por el trabajador a la fecha de aumento
- 1 de enero de 2017 aumento general de 6.5% sobre el salario devengado por el trabajador a la fecha de aumento

- 1 de enero de 2018 aumento general del 6.5% sobre el salario devengado por el trabajador a la fecha de aumento

Ante la eventualidad de que el Gobierno decreta un aumento de salario en el año en que el trabajador tiene derecho a un aumento conforme a lo previsto en esta cláusula el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca el aumento que le sea mayormente favorable o el diferencial a su favor si fuere el caso pero en ningún momento será beneficiario de los dos aumentos

### **CLAUSULA N° 13 REMUNERACION POR TRABAJO EN ALTURA**

La EMPRESA conviene en compensar con una retribución especial a los trabajadores que durante la ejecución de sus labores normales En un momento dado y por tiempo limitado presten sus servicios en altura en las condiciones y actividades que establezcan en la presente cláusula Quedan excluidos del beneficio de la bonificación por la altura los trabajadores contratados específicamente para desempeñar sus labores en trabajos de altura

Las partes acuerdan pagar a los trabajadores clasificados como estibadores y a quienes ejerzan la función de mantenimiento de cables y estructuras o soldadura una retribución especial equivalente a treinta y cinco centavos de Balboa (B/ 0 35) por hora o fracción de hora por trabajo en altura según la definición de trabajo en altura en esta cláusula

Se considera en altura o peligrosa a las siguientes

- 1 Trabajo en altura es el que se presta parado sobre contenedores o andamios con caída libre vertical con más de nueve (9) metros sobre la cubierta principal de un barco o doce (12) metros sobre la plataforma del terminal No se considerará trabajo en altura el realizado en una plataforma con barandales mallas y accesos adecuados
- 2 Se considera manipulación física de carga peligrosa a la carga o descarga manual de embalajes clasificados como carga peligrosa por la Organización Marítima Internacional

Esta retribución se aplicará única y exclusivamente al tiempo que el trabajador permanezca prestando sus servicios bajo las condiciones estipuladas en los puntos 1 y 2 de esta cláusula



En los casos en los que las tareas deban ser suspendidas por el tiempo lluvioso o cualquier otro factor o circunstancia imprevista no imputable al trabajador, la EMPRESA deberá pagar los salarios correspondiente como tiempos efectivos de trabajo.

#### **CLAUSULA N°14: REMUNERACIÓN ESPECIAL POR EL RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD**

La EMPRESA en reconocimiento a la antigüedad otorgará un aumento de un 8% a los trabajadores que tengan entre 5 y 9.9 años de laborar en la EMPRESA.

Este aumento será otorgado el 1ro de enero de 2015 y será calculado sobre el salario devengado por el trabajador al 31 de diciembre de 2014.

#### **CLAUSULA N°15: MOVILIDAD TEMPORAL POR PICOS DE PRODUCCIÓN**

Las partes acuerdan que en caso de picos de producción o ausencia del personal, indistintamente la posición que ocupe o desempeñe un trabajador, este podrá efectuar otras labores, aunque sea de inferior categoría.

Cuando deba prestar servicios en una posición clasificada como superior, el trabajador recibirá una bonificación que no será inferior al diferencial de los salarios básicos de contratación o la costumbre establecidas de salarios de contratación para la categoría correspondiente, durante el tiempo que desempeñe la nueva posición, y regresará a su salario y a sus condiciones laborales anteriores al momento de reincorporarse a su puesto original. En estos casos se aplican los criterios establecidos en el artículo 197-A del código de trabajo.

#### **CLAUSULA N°16: MOVILIDAD TEMPORAL**

Las partes acuerdan que cuando un trabajador realice funciones en una posición clasificada superior de forma temporal por motivos de vacaciones, licencias, permisos sindicales, ausencias y otros, recibirá durante el periodo de reemplazo, en concepto de bonificaciones, equivalente de salario existente entre el salario base de ingreso del reemplazo y el salario base de ingreso del reemplazo, por el tiempo que dure este reemplazo.

Los reemplazos temporales no podrán exceder de seis (6) meses. Si un trabajador realizara una posición superiormente clasificada de forma

continua por seis (6) meses se entendera que esta movilidad sera permanente y por consiguiente se convertira en un traslado y el trabajador recibira la vniificacion que venia recibiendo como un ajuste de salario

#### **CLAUSULA N°17 MOVILIDAD PERMANENTE**

Todo trabajador podra realizar una posicion clasificada superior una vez la EMPRESA lo determine y conforme la politica establecida por la misma

Un trabajador que haya realizado una posicion clasificada superior por seis (6) meses en forma continua y sin interrupcion podra aspirar a que esta movilidad se convierta en permanente

#### **CLAUSULA N°18 SOBRE JORNADAS DE TRABAJO**

Se considera Jornada de Trabajo a todo tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar en disponibilidad del empleador Las jornadas maximas son de ocho (8) horas diarias para jornada diurna de siete horas y media (7 5) Para la jornada mixta y de siete (7) horas para la

jornada nocturna Tanto en el caso de la jornada mixta como para la jornada nocturna se remuneraran ocho (8) horas

### **CLAUSULA N°19 SEMANA LABORAL Y DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO**

La semana laboral tendra una duracion de cuarenta y ocho (48) horas Se entiende que por efecto de los turnos rotativos quienes trabajen turno mixto o nocturno trabajaran cuarenta y cinco (45) horas respectivamente pero se les remuneraran cuarenta y ocho horas el cual rotara en Base al salario semanal establecido

Los trabajadores de las areas de Ingenieria mantenimiento almacen y administrativo que actualmente en la practica esten laborando (40) horas laborales semanalmente se les respetaran las horas laborales tal como las vienen desempeñando salvo que entre el trabajador y la EMPRESA acuerden mediante una adenda modificar las condiciones de trabajo

Estos trabajadores tendran dos dias de descanso semanal obligatorio por semana mientras se mantengan en esta jornada

El (los) día(s) de descanso será un día distinto al de la finalización de la jornada laboral

## **CLAUSULA N°20 SOBRE TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO**

Se computa en la jornada como tiempo de trabajo sujeto a salario

- 1 El tiempo durante el cual el trabajador este a disposición exclusiva de su empleador
- 2 El tiempo que un trabajador permanece inactivo dentro de la jornada cuando la inactividad sea extraña a su voluntad a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo
- 3 El tiempo requerido para su alimentación dentro de la jornada cuando por la naturaleza del trabajo se haga necesaria la permanencia del trabajador bajo subordinación jurídica en el local o lugar de trabajo. No se considerará local o lugar de trabajo el equipo o máquinas utilizadas por el trabajador

## **CLAUSULA N°21 HORARIOS DE TRABAJOS**

Por las características del servicio que presta la EMPRESA las partes acuerdan que la EMPRESA operará las 24 horas del día y que los

trabajadores podran trabajar horarios rotativos con la excepcion de quienes por causa justificada (salud estado de gravidez o convenios de estudios o capacitacion con la EMPRESA aprobada por la misma) o por la propia caracteristica del departamento deban o puedan mantener un turno fijo debidamente aprobado por la EMPRESA

La EMPRESA se compromete a mantener los horarios que regularmente se vienen utilizando en cada uno de los puertos y de ser necesario realizar cambios de horarios se lo notificara previamente al SINDICATO antes de implementarlo Los horarios de referencia que actualmente se utilizan en los puertos de Balboa y Cristobal son los siguientes

a) 06 00 14 00

b) 07 00 15 00

c) 11 00 19 00

d) 14 00 21 30

e) 15 00 22 30 (incluye 30 minutos de sobretiempo autorizado)

f) 15 00 23 00 (incluye 1 hora de sobretiempo autorizado)

g) 19 00-02 00

h) 21 30-06 00

I) 22 30 07 00 (incluye 1 hora 30 minutos de sobretiempo autorizado)

j) 23 00 07 00 (incluye 1 hora de sobretiempo autorizado)

La EMPRESA garantizara que entre jornadas de trabajo exista un descanso minimo de doce (12) horas Los horarios seran programados y publicados bisemanalmente y cualquier cambio de horario programado debera ser notificado con veinticuatro (24) horas de anticipacion

En principio los trabajadores que tengan turnos rotativos laboraran dos dias en un determinado turno dos dias en otro turno determinado y dos dias en otro turno determinado (haciendo la rotacion de acuerdo con lo establecido por la EMPRESA) y gozaran de veinticuatro (24) horas de descanso semanal obligatorio Si la EMPRESA necesita variar la rotacion por temas operativos la misma notificara con la debida antelacion a los trabajadores

En los casos en que se requiera laborar horas extraordinarias adicionales a las ya contempladas en esta cláusula se le consultara al trabajador durante la jornada a efecto que el mismo acepte laborar las mismas. De aceptar laborar las horas extraordinarias se les pagara con los recargos que establece el Código de Trabajo

## **CLAUSULA N° 22 VACACIONES**

La EMPRESA cumplira con las normas establecidas en materia de vacaciones segun lo dispuesto en el articulo 54 del Código de Trabajo

- a) El trabajador tendra derecho a disfrutar de treinta (30) dias calendario de vacaciones y el pago de un mes de salario por cada once (11) meses de trabajo continuo
- b) El empleador indicara con dos (2) meses de antelacion la epoca en que el trabajador iniciara el disfrute de sus vacaciones en funcion de su periodo legal y consultando lo mejor posible los intereses de la EMPRESA y el trabajador
- c) La EMPRESA cumplira con el plan de programacion de disfrute de vacaciones salvo que por necesidad del servicio sea necesaria



su modificación y dentro de los términos que establece el artículo 57 del Código de Trabajo y esta Convención Colectiva

- d) Cuando la EMPRESA por necesidad del servicio debido a una urgencia posponga la fecha para el goce de las vacaciones por un tiempo superior a lo establecido en el Código la nueva fecha del disfrute de vacaciones deberá tener la usencia expresa del trabajador
- e) La suma que deba recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con no menos de tres (3) días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual
- f) Los trabajadores gozarán sin interrupción de su período de vacaciones. Estas solo se podrán dividir en dos fracciones previo acuerdo del trabajador en cada ocasión -
- g) Los trabajadores podrán intercambiar su período de vacaciones siempre y cuando sean de la misma posición y cuenten con la autorización previa de la EMPRESA

**PARAGRAFO TRANSITORIO** La EMPRESA establecerá un plan para el uso disfrute y cancelación de vacaciones vencidas que a la firma

de la presente convencion colectiva tenga derecho los trabajadores  
 Estas vacaciones vencidas seran canceladas dentro de lo posible en el  
 año 1014 y caso contrario seran añadidas en el programa de vacaciones  
 del año 2015

### **CLAUSULA N°23 CLASIFICACION DE PUESTOS**

Las partes acuerdan que via Comite de Empresa se confeccionaran la  
 clasificacion de puestos Una vez este aprobada por las partes la misma  
 parte sera parte de la presente convencion colectiva

### **CLAUSULA N°24 SANCIONES DISCIPLINARIAS**

Cuando la EMPRESA requiera aplicar una sancion disciplinaria se citara  
 previamente al trabajador quien tiene derecho a ser oido y a hacerse  
 acompañar de un asesor sindical si así lo deseara

La EMPRESA no podra amonestar mas de una vez al trabajador por el  
 mismo hecho En los casos en que la ley requiera reincidencia  
 previamente debe existir una llamada de atencion por escrito

### **CLAUSULA N°25 ASIENTO LEGAL**

La EMPRESA ofrecera defensa legal y fianza de excarcelacion a los trabajadores y a las trabajadoras cuando ocurran accidentes de transito que involucren a vehiculos de propiedad de la EMPRESA operados por conductores o servicios de la misma durante la jornada de trabajos y en cumplimiento de ordenes expresas de este siempre que el trabajador no haya incurrido en faltas al reglamento de transito y leyes conexas. Ademàs se compromete a cubrir el monto de las boletas cuando las mismas se impongan por desperfectos mecanicos falta de accesorios o cualquier otro motivo atribuible a la EMPRESA.

### **CLAUSULA N°26 DESGLOSE DE LAS PRESTACIONES Y CARTA DE DESPIDO**

Cuando la EMPRESA de por terminada la relacion laboral cualquiera sea el motivo la EMPRESA entregara al trabajador copia con el desglose completo de su liquidacion a fin de que este pueda verificar los calculos adicionales a entregarle una copia de la carta de despido donde se sustenta la terminacion de la relacion laboral.

### **CLAUSULA N°27 CORRESPONDENCIA**

La correspondencia entre las partes debera ir dirigida unicamente a los representantes de las partes segun lo estipulado en la clausula N°6 de la presente convencion colectiva

La EMPRESA y el SINDICATO convienen en contestar la correspondencia que reciba una de la otra en un termino maximo de cinco (5) dias habiles Es obligacion de quien reciba nota o solicitud quedarse con la original y devolver una copia a partir de este hecho se da por entendido que la parte ha sido notificada

En los casos en que por urgencia o por alguna dificultad la nota o solicitud deba ser enviada por correo electronico la parte remitente debe notificar por telefono sobre el envio de la correspondencia y la contraparte debe confirmar de recibido del correo en mencion

### **CLAUSULA N° 28 COTIZACIONES**

A efecto de cumplir con lo establecido en los articulos 373 y 405 delCodigo de Trabajo la EMPRESA se compromete a descontar la cotizacion sindical ordinaria y extraordinaria aprobadas por la asamblea

general del SINDICATO a todos los trabajadores amparados en la presente convencion colectiva mediante cheque entregado al SINDICATO en los primeros cinco (5) dias habiles de cada mes para tal efecto el SINDICATO debera informar a la empresa con 5 dias habiles antes de las fechas de pago sobre sus cuotas ordinarias y extraordinarias Una vez realizada la comunicacion de la cuota ordinaria la misma se mantendra a menos que el SINDICATO comuniquen posteriormente su modificacion

### **CLAUSULA N° 29 ERRORES O FALTANTES EN EL PAGO DEL SALARIO**

Cuando un trabajador /a considere que existe un error en el calculo de su salario presentara su reclamo en la oficina de tiempo para la cual se podra hacer acompañar (si el trabajador lo considera pertinente) de un representante o dirigente sindical)

Se entiende que estos tramites podran realizarse dentro de la jornada de trabajo del trabajador/a afectado en todo caso el tiempo que utilice para dichos tramites saran contabilizados como tiempo efectivo de trabajo

sujeto a salario siempre y cuando se cuente con la autorización de su supervisor para realizar la diligencia en mención

En caso de haber diferencia a favor del trabajador la misma se hace efectiva en el siguiente periodo de pago salvo que sea una omisión error de la EMPRESA en cuyo caso se pagará a través de una planilla extraordinaria en un término no mayor de cinco (5) días

### **CLAUSULA N°30 DESCANSO OBLIGATORIO**

Por la naturaleza del servicio que presenta la EMPRESA esta concederá a sus trabajadores un descanso entre la jornada de trabajo de treinta (30) minutos remunerados a fin de que sus trabajadores permanezcan en las instalaciones portuarias y que puedan ingerir los alimentos en los comedores ubicados en el muelle y en los patios La EMPRESA facilitará un crédito para dicha alimentación en los comedores el cual será descontado al final de cada periodo de pago

De preferencia el horario de descanso se otorgará a la cuarta hora de iniciado el turno Si por motivos de la operación fuera necesario el mismo se podrá adelantar o atrasar una (1) hora

En los casos en que se labore nueve (9) horas efectivas consecutivas o mas la EMPRESA proporcionara la comida o en su defecto se acreditara al pago del colaborador a razon de tres balboas con 25/100 (/ 3 25) por cada comida a la que tuviese derecho

### **CLAUSULA N°31 FORMA DE PAGO**

La EMPRESA se compromete a pagar los salarios mediante transferencia a la cuenta del trabajador de conformidad con el articulo 153 delCodigo de Trabajo o por intermediario de cualquier mecanismo legal que se permita

### **CLAUSULA N°32 SALARIO DEL TRABAJADOR EN MISION SINDICAL**

Todo trabajador que fuere designado para representar al SINDICATO en congresos conferencias actividades de adiestramiento seminarios o competencias nacionales e internacionales relacionadas con el trabajo o con el deporte aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendra derecho a seguir devengando su salario durante el tiempo que requiera la representacion correspondiente

El salario devengado de acuerdo con este artículo no podrá ser descontado de las vacaciones a que tiene derecho el trabajador

En el caso de representación en el interior el periodo no excederá de tres semanas y en el exterior podrá ser hasta de dos meses

El SINDICATO deberá notificar las licencias a la EMPRESA con cinco (5) días hábiles de anticipación. El número de trabajadores que se seleccione no habrá de recargar las licencias en determinado departamento o secciones de la EMPRESA a efecto de no entorpecer u normal funcionamiento

### **CLAUSULA N°33 INCLUSION DE GENERO**

Con el fin de promover la incorporación de ambos géneros en el mundo laboral la EMPRESA se compromete a incorporar a la planilla de los diferentes departamentos personal de ambos géneros sin distinción de religión raza orientación sexual

La EMPRESA se compromete a hacer los cambios apropiados a efecto de adecuar la estructura de baños y vestidores por sexo de acuerdo a la necesidad



**CLAUSULA N°34 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

La EMPRESA les brindara a sus trabajadores las condiciones necesarias para garantizar igualdad de oportunidades y condiciones de equidad tendiente a evitar practicas discriminatorias

**CLAUSULA N°35 ATENCION DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL**

La EMPRESA se compromete a investigar y dar seguimiento a todas las denuncias sobre acoso sexual Las denuncias podran ser interpuestas por medio del SINDICATO o directamente a la EMPRESA por la persona afectada

- De igual forma la EMPRESA se compromete a investigar y atender
- aquellos casos en los que el trabajador considere que se afecta su dignidad laboral

**CLAUSULA N°36 SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y HOSPITALIZACION POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

La EMPRESA conviene en asegurar a los trabajadores cubiertos bajo la presente Convencion Colectiva de Trabajo hasta los sesenta y cinco (65)

años de edad con una Poliza de Seguro Colectivo de Vida que cubra a los beneficiarios por la muerte natural o accidental del trabajador. La cobertura sera de veinticinco mil balboas (25 000) por muerte natural y el doble de esta suma por muerte accidental de acuerdo a los terminos y condiciones establecidas en la Poliza de Seguro Colectiva y sus futuras adiciones o modificaciones.

Queda entendido que las partes acordaran cualquiera modificacion con respecto a esto. La suma en comentario sera entregada al o los beneficiarios que hayan sido debidamente registrados por el trabajador en la poliza correspondiente y siempre que al entrar en vigencia la presente Convencion Colectiva de Trabajo el trabajador tenga menos de sesenta (60) años de edad o que el trabajador que ingrese a la EMPRESA en el futuro tenga menos de sesenta (60) años de edad.

La EMPRESA igualmente conviene en asegurar a los trabajadores cubiertos bajo la presente Convencion Colectiva de Trabajo con un seguro de hospitalizacion por accidentes de trabajo de acuerdo a los terminos y condiciones establecidas en la poliza de Hospitalizacion por Accidentes Colectiva y sus futuras adiciones o modificaciones.

### **CLAUSULA N°37 SOBRE LAS JUBILACIONES, PENSIONES Y RETIROS ANTICIPADOS**

La EMPRESA se compromete a otorgar a los trabajadores que se acojan a un regimen de jubilacion de la Caja de Seguro Social y que hayan trabajado en la EMPRESA un minimo de (10) años ademas de sus derechos adquiridos una bonificacion adicional equivalente a seis (6) meses de salario base. El trabajador que desea acogerse a este beneficio debera comunicar a la EMPRESA en un termino no mayos de un (1) mes posterior a la fecha de notificacion por parte de la resolucion de la Caja de Seguro Social

Asi mismo la EMPRESA se compromete a pagar una bonificacion equivalente a seis (6) meses de salario base a los trabajadores que se acojan a una pension o retiro voluntario anticipado por vejez

Las partes acuerdan que la edad para hacer efectiva esta clausula en los casos de pension o retiro voluntario anticipado sera de menos de cincuenta y cinco (55) años para los hombres y no menos de cincuenta y dos (52) años para las mujeres

**CLAUSULA N°38 SALUD FISICA Y MENTAL**

Con el fin de promover la salud tanto física como mental de sus trabajadores la EMPRESA se compromete a promover centros deportivos para el disfrute de los trabajadores en los Puertos de Balboas y Cristobal

**CLAUSULA N°39 TRANSPORTE PARA EL SINDICATO**

La EMPRESA proveera el servicio de transporte a los directivos sindicales para su movilizacion del puerto de Balboa al puerto de Cristobal y viceversa para atender temas de caracter sindical

**CLAUSULA N°40 SOBRE LAS LICENCIAS SINDICALES**

La EMPRESA concedera tres (3) licencias remuneradas durante la vigencia del presente convenio colectivo a

- 1 Secretario General del SINDICATO
- 2 Un (1) DIRECTIVO Sindical que representa al Puerto de Cristobal
- 3 Un (1) Directivo Sindical que represente al Puerto de Balboa

Estas licencias remuneradas incluyen todos los beneficios pactados en esta Convencion Colectiva

La EMPRESA concedera permiso sindical de cien (100) horas mensuales acumulables para el uso exclusivo de los miembros de la Junta Directiva del SINDICATO. En estos casos el SINDICATO debera notificar con minimo de veinticuatro (24) horas de anticipacion

#### **CLAUSULA N°41 APOORTE AL SINDICATO PARA ACTIVIDADES SOCIALES**

La EMPRESA entregara al SINDICATO anualmente la suma de veinte mil balboas con 00/100 (B/ 20 000 00) para la realizacion de actividades sociales en beneficio de los trabajadores

Esta suma sera desembolsada el 1° de febrero de cada año

#### **CLAUSULA N°42 MURALES SINDICALES**

La EMPRESA se compromete a instalar y mantener seis (6) tableros murales que estaran ubicados así

Tres (3) en Balboa

Tres (3) en Cristobal

Las partes podran de comun acuerdo establecer la ubicacion de los mismos Estos tableros murales estaran dotados de cerraduras y lamparas

El SINDICATO se compromete a no poner nada que pueda ser ofensivo a la EMPRESA sus representantes ni contrario a la moral y buenas costumbres

#### **CLAUSULA N°43 SANCIONES DISCIPLINARIAS**

La EMPRESA aplicara las sanciones disciplinarias en base a la gravedad de la falta de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo elCodigo de Trabajo y el presente convenio colectivo

#### **CLAUSULA N°44 REDUCCION DE PERSONAL POR RAZONES ECONOMICAS**

Cuando la EMPRESA tenga que reducir personal por causas de naturaleza economicas en concordancia con el articulo 213 parte C delCodigo de Trabajo se regira por las siguientes normas

- 1 Se empezara por los trabajadores de menor antigüedad dentro de las categorias respectivas }

- 2 Una vez aplicada la regla anterior se preferirá para determinar la permanencia en el empleo a los trabajadores panameños respecto de quienes no lo son a los sindicalizados respecto a quienes no lo estén y los mas eficientes respecto a los menos eficientes
- 3 Las mujeres en estado de gravidez aun si no estuvieran amparadas preferentemente por las reglas anteriores se despedirán en el ultimo lugar si fuere absolutamente necesario y previo cumplimiento de las formalidades legales
- 4 En igualdad de circunstancias luego de aplicadas las reglas anteriores los trabajadores amparados por el fuero sindical tendrán preferencia sobre los demas para su permanencia en el empleo

**→ → ~ CLAUSULA - N° - 45 HORARIOS -ESPECIALES PARA  
TRABAJADORES QUE ESTUDIAN Y ASISTENCIA  
ACADEMICA**

La EMPRESA declara que tiene el interes en el mejoramiento social y profesional de sus trabajadores En consecuencia dentro de sus posibilidades operativas se compromete a establecer horarios especiales para aquellos trabajadores que cursen estudios academicos

Adicionalmente, la EMPRESA aportará una suma única de mil quinientos balboas (1500.00) cada semestre durante la vigencia del presente convenio colectivo, para ser repartida como subsidio entre todos los trabajadores que califiquen para hacer uso de este subsidio. La EMPRESA establecerá los parámetros a utilizar a efectos de designar los beneficiarios.

**CLAUSULA N°46: LICENCIA REMUNERADA POR DEFUNCIONES**

La EMPRESA concederá licencia remunerada de cuatro (4) días a cualquier trabajador que haya sufrido la muerte de su padre, su madre, conyugue o compañero(a), hijos debidamente registrados en la empresa con anterioridad al deceso. Esta deberá hacerla el trabajador por escrito.

En caso de la muerte de un hermano(a) de un trabajador; debidamente registrado en la empresa, esta concederá licencia remunerada de dos (2) días. Esta solicitud deberá hacerla el trabajador por escrito.



El trabajador podrá solicitar adicionalmente una licencia no remunerada por un término de tres (3) días adicionales, la cual deberá solicitar y sustentar con anticipación por escrito.

En el periodo no mayor de un (1) mes el trabajador deberá presentar constancia de la defunción del pariente.

#### **CLAUSULA N°47: APOORTE POR DEFUNCIÓN DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR**

La EMPRESA continuará con la suma de setecientos con 00/100 balboas (B/. 700.00) como subsidio de defunción para ayudar a los gastos del sepelio de las esposa(o), conyugue o compañero(a) que estuviese viviendo con el trabajador en condiciones de estabilidad y singularidad, así mismo en caso de fallecimiento de los hijos(as) y padres, previamente inscritos en los registros de la EMPRESA. El pago se realizará una vez el trabajador presente el certificado de defunción correspondiente.

#### **CLAUSULA N°48: UNIFORMES**

La EMPRESA suministrará a todos sus trabajadores una (1) vez al año durante la vigencia del presente convenio colectivo, los uniformes para

preservar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene. A cada trabajador según su posición, se le suministrará las siguientes piezas:

#### Personal de Operaciones y Mantenimiento

- Cinco (5) pantalones color naranja
- Seis (6) camisetas
- Un (1) par de botas
- Un (1) casco de seguridad
- Un (1) capote

#### Personal de Ingeniería

- Cuatro (4) overoles
- Tres (3) sweaters
- Tres (3) pantalones
- Un (1) par de botas
- Un (1) casco de seguridad

- Un (1) capote

La provision de uniformes sera de las especificaciones tecnicas en que se requieran

En caso de defecto comprobado en la manufactura de los uniformes o desgaste excesivo por el uso no imputable al trabajador la EMPRESA reemplazara el articulo desgastado inmediatamente una vez el trabajador devuelva la unidad deteriorada

En caso de deterioro o perdida del articulo por negligencia del trabajador la EMPRESA reemplazara inmediatamente el articulo y cargara su costo al trabajador por descuento directo o pago en efectivo de este

Las botas casco de seguridad y capote solo seran reemplazadas por deterioro de los mismos a criterio del empleador una vez el trabajador devuelva la unidad deteriorada

Los trabajadores operativos que usan uniformes para llevar a cabo sus labores conservaran los uniformes entregados por la EMPRESA en lugar de devolverlos cuando reciban uniformes nuevos cada año y pueden ser utilizados para laborar hasta que se deterioren

Al momento de terminar la relación de trabajo, cualquiera sea su causa, el trabajador se obligará a devolver a la EMPRESA los uniformes, herramientas, carné de trabajo y cualquiera otros artículos entregados al trabajador por motivos del Contrato Individual de Trabajo.

**CLAUSULA N°49: TRASLADO DE LOS TRABAJADORES POR ACCIDENTES DE TRABAJO**

La EMPRESA se compromete a facilitar el traslado de los trabajadores que durante la jornada de trabajo sufran accidentes de trabajo, o trastornos de salud que exijan ser trasladados a un centro hospitalario o de atención médica.

**CLAUSULA N° 50: SUBSIDIO ECONÓMICO POR ACCIDENTES O ENFERMEDAD DE TRABAJO**

La EMPRESA reconocerá por espacio de cuatro (4) meses un subsidio económico equivalente al diferencial que la Caja de Seguro Social deje de reconocer en el momento que deje de cubrirle el 100% del subsidio económico por accidente o enfermedad profesional. La incapacidad deberá ser debidamente certificada por la Caja de Seguro Social.

**CLAUSULA N°51 APORTES POR NACIMIENTOS DE HIJOS**

La EMPRESA otorgara permiso remunerado por tres (3) dias por cada una sola vez a cada trabajador que contraiga matrimonio El trabajador a su regreso del permiso debera presentar el acta de matrimonio correspondiente

**CLAUSULA N° 52 APORTES POR NACIMIENTO DE HIJOS**

La EMPRESA se compromete a otorgar tres (3) dias de permiso remunerado para aquel trabajador que le nazca un hijo(a) de la esposa o compaÑera debidamente registrado en los archivos de la EMPRESA este termino se concede para que los dedique a inscribir por nacimiento a su hijo(a) en el registro civil El trabajador debera presentar el dia de su reincorporacion a su puesto de trabajo copia del certificado de nacimiento

**CLAUSULA N°53 CONDICIONES SOBRE VISITAS DE DIRECTIVOS SINDICALES**

La EMPRESA permitira y facilitara la entrada e ingreso a los recintos portuarios durante los periodos de operacion descanso alimentacion a

los directivos sindicales siempre y cuando dicha visita no afecte el normal desenvolvimiento de la operacion previa notificacion escrita o via telefonica a los gerentes de recursos humanos o quienes estos designen en su ausencia

En caso de urgencia de ser necesario se podra obtener la autorizacion previa de cualquier autoridad de la EMPRESA disponible

El directivo sindical debera cumplir con todas las normas de seguridad y su visita en ningun caso debe interrumpir ni perturbar las labores regulares de la EMPRESA

#### **CLAUSULA N°54 IMPRESION DEL CONVENIO COLECTIVO**

La EMPRESA suministrara sin costo alguno al SINDICATO un ejemplar para cada empleado amparado por la presente convencion colectiva y una cantidad de reserva de trescientos (300) ejemplares para trabajadores nuevos de la presente convencion colectiva de trabajo Todos los ejemplares llevaran impreso las siglas y el logo o sello del SINDICATO y de la EMPRESA

Estos ejemplares deben ser entregados a la organización sindical en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados a partir de la fecha en la que este convenio sea registrado en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

**CLAUSULA N°55: INCAPACIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES**

La EMPRESA se ajustará a lo que establezca la Caja de Seguro Social en lo referente a riesgos profesionales, incapacidad y al mecanismo de pagos.

**CLAUSULA N°56: APOORTE PARA PRÓTESIS DENTALES**

La EMPRESA se compromete a cubrir el 100% del costo que implique el remplazo de cualquier pieza dental que el trabajador haya perdido producto de un accidente de trabajo ocurrido, durante el desempeño de sus funciones.

**CLAUSULA N°57: CONTRIBUCIÓN DE LENTES**

La EMPRESA contribuirá, por una sola vez mientras dure la presente Convención Colectiva, con la suma de cien Balboas (100.00) para la

adquisición de lentes con graduación de sus trabajadores recetados por un optometrista. Este beneficio se hará efectivo como un reembolso contra la presentación de la factura correspondiente. Todas las solicitudes se canalizarán a través del departamento de personal y/o oficina de recursos humanos.

#### **CLAUSULA N°58: BRINDIS NAVIDEÑO**

La EMPRESA ofrecerá los trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, un brindis con motivo de las fiestas navideñas.

#### **CLAUSULA N°59: FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL PARA CALAMIDADES**

En los casos fortuitos que ocasionen calamidades domésticas graves tales como incendios, inundaciones y derrumbes que afecten de manera importante la estructura de la vivienda la EMPRESA contribuirá con un aporte de quinientos balboas (500.00) por una sola vez durante la vigencia del presente convenio colectivo.



Toda tramitacion debe hacerse a traves del departamento de personal y/o oficina de recursos humanos de la EMPRESA mediante documento de una entidad oficial debidamente comprobado por la EMPRESA

#### **CLAUSULA N°60 DE LO NO PREVISTO Y LA DURACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

Lo no previsto en la presente Convencion Colectiva se resolvera conforme las disposiciones legales complementarias de acuerdo a los principios generales del derecho de trabajo normas que regulan casos o materias semejantes la equidad o las costumbres

La duracion de la presente convencion colectiva de trabajo sera de cuatro (4) años a partir de su firma

## Los instrumentos de la OIT

**142.** Si bien el derecho de huelga no figura expresamente en la Constitución de la OIT ni en la Declaración de Filadelfia, y tampoco está específicamente reconocido en los convenios núms. 87 y 98, parece darse por sentado en el informe elaborado para la primera discusión del Convenio núm. 87. El derecho de huelga es mencionado en numerosas ocasiones en la parte del informe que contiene una descripción de la historia del problema de la libertad sindical e indica el contexto del examen de legislación y de la práctica. También se menciona en las conclusiones y recomendaciones del informe, en relación con el caso particular de los funcionarios y de la conciliación voluntaria. No obstante, durante las discusiones celebradas por la Conferencia en 1947 y 1948, no se adoptó, ni se presentó siquiera, ninguna enmienda que *consagrara o denegara* expresamente el derecho de huelga. Actualmente, la huelga únicamente figura, y ello de manera indirecta, en el artículo 1 del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), y en los párrafos 4, 6 y 7 de la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92). En cambio, varias resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, de conferencias regionales o de comisiones sectoriales ponen de manifiesto el derecho de huelga o las medidas adoptadas para garantizar su ejercicio.

### Otros instrumentos internacionales y regionales

**143.** El artículo 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que los Estados Partes en el Pacto se comprometen a garantizar, entre otros, <<el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país>>. A nivel regional, el artículo 6.4 de la Carta Social Europea, de 1961, reconoce expresamente el derecho de huelga en caso de conflictos de intereses, a reserva de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos vigentes. La Carta Internacional americana de garantías sociales, de 1948, prevé en su artículo 27 que: <<Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicios>>. También se reconoce el derecho de huelga en el artículo 8 (1) (b) del Protocolo Adicional a

la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

### **Legislaciones y prácticas nacionales**

**144** El examen de las legislaciones y prácticas nacionales muestra que la extensión y las modalidades del derecho de huelga varía entre los distintos países. Este derecho, consagrado por la Constitución de varios países, se reconoce en la mayoría de los casos en la legislación general sobre los países, de restricciones más o menos importantes que, en ocasiones, pueden equivaler en la práctica a una auténtica prohibición. Entre otros países, el derecho de huelga no se reconoce expresamente en la legislación, si bien se prevén inmunidades en materia de responsabilidad civil, con sujeción a ciertas condiciones.

### **Los órganos de control de la OIT**

**145** Al no haber en los textos fundamentales una disposición que se refiera expresamente al derecho de huelga, los órganos de control de la OIT han debido pronunciarse sobre el alcance y el significado exactos de los convenios en relación con este asunto. Esos órganos son, esencialmente, el Comité de Libertad Sindical dentro del marco del procedimiento especial instituido para examinar las quejas presentadas por violación de la libertad sindical y la Comisión de Expertos de conformidad con los artículos 19 y 22 de la Constitución.

#### *El Comité de Libertad Sindical*

**146** El Comité de Libertad Sindical afirmó el principio del derecho de huelga ya en su segunda reunión celebrada en 1952, en la que declaró que es uno de los <<elementos esenciales del derecho sindical>>. Poco después, ese Comité subrayó que <<en la mayor parte de los países se reconocía que el derecho de huelga constituye un derecho legítimo al que pueden recurrir los sindicatos para

defender los intereses de sus miembros>>. El Comité ha precisado posteriormente el contenido de ese derecho en muchos casos en función de las situaciones particulares que se han señalado a su atención, pero nunca ha puesto en tela de juicio este principio. Al examinar las quejas, el comité ha considerado que << debería inspirarse, entre otras cosas, en las disposiciones que la Conferencia ha aprobado e incorporado a los convenios sobre libertad sindical, disposiciones que permiten establecer una base de comparación cuando se trata de examinar un alegato determinado>>. En los que respecta más específicamente al derecho de huelga, el Comité se basa *inter alia*, en las disposiciones de los convenios sobre libertad sindical.

#### *La Comisión de Expertos*

147. La Comisión de Expertos, ya en su Estudio general elaborado en 1959, expresó la opinión de que la prohibición de la huelga a los trabajadores distintos de los funcionarios que actúan como órganos del poder público <<... puede constituir una limitación importante de las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales>>, e indicó que parece haber una antinomia entre esta prohibición y el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio núm. 87. Posteriormente, esta postura fue confirmada y reforzada en los términos siguientes: << Una prohibición general de la huelga constituye una restricción considerable de las oportunidades que se ofrecen a los sindicatos para fomentar y defender los intereses de sus miembros (artículo 10 del Convenio núm. 87) y del derecho de los sindicatos a organizar sus actividades>>, y << el derecho de huelga constituye uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Estos derechos no solo comprenden la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que abarcan también la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social y a problemas relativos a la empresa que interesan directamente a los trabajadores>>. Así, el razonamiento de la Comisión se articula en base al derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar sus actividades y a

formular su programa de accion con el objeto de fomentar y defender los intereses de sus miembros (articulos 3 8 y 10 del Convenio num 87)

**148** La expresion <<actividades y programa de accion>> solo tiene sentido en este contexto en relacion con lo dispuesto en el articulo 10 segun el cual el termino organizacion significa en el Convenio num 87 toda organizacion << que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores>> Los trabajadores para poder fomentar y defender sus intereses necesitan disponer de medios de accion que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones En una relacion economica tradicional uno de los medios de presion de que disponen los trabajadores consiste en interrumpir la prestacion de sus servicios retirando temporalmente su fuerza de trabajo con arreglo a diversas modalidades con lo cual se trata de ocasionar un costo al empleador para inducirlo a hacer concesiones Esta logica economica no puede aplicarse al pie de la letra en el sector publico aun cuando la interrupcion del trabajo tambien constituye en este caso el ultimo recurso de que disponen los trabajadores En consecuencia la Comision opina que el significado corriente de la expresion <<programa de accion>> incluye la huelga lo que le llevo desde muy pronto a considerar que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para fomentar sus intereses economicos y sociales

**149** Con arreglo al parrafo 1 del articulo 3 del Convenio num 87 se reconoce a las *organizaciones* de trabajadores y de empleadores el derecho de organizar sus actividades y de formular su programa de accion

## **Derecho de constituir organizaciones**

### **Sin autorizacion previa**

68 El artículo 2 del Convenio Num 87 garantiza el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones <<sin autorizacion previa>> de las autoridades publicas Durante los trabajos preparatorios del Convenio se preciso que los Estados quedan libres para fijar en su legislacion las formalidades que les parezcan apropiadas para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales Por consiguientes las reglamentaciones nacionales acerca de la constitucion de organizaciones no son en si misma incompatibles con las disposiciones del Convenio a condicion no obstante de que no se hallen en contradiccion con las garantias previstas por el mismo

69 La legislacion de muchos paises preve expresamente el derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir organizaciones sin autorizacion previa o sin necesidad de cumplir ninguna formalidad especial Sin embargo la legislacion de la mayoria de los paises exigen el cumplimiento de ciertos numeros de formalidades para poder constituir organizaciones profesionales tales como el deposito de los estatutos o inscripcion de la organizacion en el registro Las reglamentaciones nacionales sobre este asunto no deben equivaler a una <<autorizacion precia>> lo cual seria contrario al articulo2 del Convenio ni constituir un obstaculo tal que de hecho representen una prohibicion pura y simple

### **Deposito de los estatutos**

70 las legislaciones nacionales que preven el deposito de los estatutos de las organizaciones son compatibles con el articulo 2 del Convenio en la medida en que ese requisito sea simple formalidad que tenga como objetivo garantizar la publicidad de esos estatutos En cambio pueden plantarse problemas cuando la ley obliga a las autoridades competentes a invitar a los fundadores de las organizaciones a incorporar en sus estatutos exigencias juridicas que en si mismas se hallan en contradiccion con los principios de la libertad sindical

## Inscripción en el registro

71. En muchos países, las organizaciones han de proceder a su inscripción en el registro ante un órgano judicial o ante la autoridad administrativa competente. La inscripción en el registro también puede ser facultativa; según los casos, se trata de una simple formalidad similar al depósito de los estatutos, de una auténtica inscripción que está sujeta a formalidades más o menos estrictas y que tienen diferentes consecuencias sobre el funcionamiento de las organizaciones.

72. En los países en que la inscripción en el registro es facultativa, el hecho de no estar inscrito no pone en entredicho la existencia o el funcionamiento de las organizaciones. En la mayoría de los casos, la inscripción en el registro lleva consigo, no obstante, importantes ventajas, tales como la concesión de inmunidades especiales o de desgravaciones fiscales, el derecho de recurrir al procedimiento de solución de conflictos o al procedimiento previsto para los casos de prácticas desleales de trabajo, o también el derecho a ser reconocido, en las negociaciones, como único representante de una categoría determinada de trabajadores. Este tipo de legislaciones no es, principio, incompatible con el convenio. Ahora bien, las inscripciones en el registro en virtud de tales legislaciones suele conferir ciertas ventajas entre las que figuran determinados derechos fundamentales necesarios para fomentar y defender los intereses de los miembros de una organización; si la autoridad competente dispone de poderes discrecionales para negar la inscripción en el registro, podría crearse, en la práctica, una situación equivalente a la del régimen de autorización previa, lo que es contrario a los principios del Convenio Núm. 87.

73. En muchos países, la inscripción en el registro es obligatoria y constituye una condición previa para el funcionamiento normal de una organización. Las formalidades requeridas para la <<inscripción en el registro>> varían según las legislaciones nacionales. Algunas de estas prevén simplemente el depósito de los estatutos, y si procediera, ciertas informaciones relativas a los dirigentes y a la asamblea constituyente de la organización, lo que permite a la autoridad encargada del registro verificar si la organización cumple las disposiciones de la legislación sindical; en tales casos, la autoridad no suele disponer de poderes

discrecionales. En cambio, otras legislaturas no definen claramente el tipo de los requisitos exigidos o las razones que pueden justificar la denegación de la inscripción por la autoridad encargada del registro, lo que puede equivaler a la imposición de una autorización previa.

74. Ciertas legislaciones confieren a la autoridad competente un auténtico poder discrecional para aceptar o negar la solicitud de inscripción en el registro o para dar a la organización de que se trate el consentimiento necesario para su funcionamiento. La Comisión estima que, esas disposiciones equivalen a la imposición de una autorización previa, lo cual es incompatible con el artículo 2 del Convenio. No obstante, <<los estados quedan libres para fijar en su legislación las formalidades que les parezcan propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales. Por consiguientes, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución y el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores y de empleadores con compatibles con las disposiciones del Convenio, a condición, bien entendido, de que esas disposiciones reglamentarias no se hallen en contradicción con las garantías previstas por el Convenio Núm. 87>>.

75. Igualmente, pueden surgir problemas de incompatibilidad con el Convenio cuando el procedimiento de inscripción en el registro es largo y complicado, o cuando las normas de inscripción se apartan de su finalidad y permiten a las autoridades administrativas competentes hacer un uso excesivo de su margen de evaluación, en base a textos poco precisos que se presentan a interpretaciones subjetivas. Esos factores pueden entorpecer gravemente la creación de organizaciones y equivaler, en la práctica, a la negación del derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones sin autorización previa.

#### Reconocimiento de la personalidad jurídica

76. El artículo 7 del Convenio Núm. 87 dispone que <<la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones... no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los



artículos 2,3 y 4 de este Convenio>>.así, son compatibles con el Convenio las legislaciones que desde el momento en que se constituyen una organización, confieren automáticamente a esta la personalidad jurídica, ya sea sin ningún tipo de formalidades, tras el depósito de los estatutos, después de un procedimiento de inscripción en el registro o previo cumplimiento de otras formalidades que respeten las disposiciones del Convenio. En cambio, cuando la legislación exige la adquisición de la personalidad jurídica como condición previa para la existencia y el funcionamiento de las organizaciones, las condiciones necesarias para la obtención de la personalidad jurídica no deben ser tal índole que equivalgan, de hecho, a la exigencia de una autorización previa para la constitución de una organización, lo cual dejaría sin efecto el artículo 2 del Convenio. No debería negarse la personalidad jurídica a las organizaciones cuando satisfagan las condiciones establecidas por la ley.

#### Recursos judiciales

77. Los sindicatos deberían tener derecho a recurrir ante tribunales independientes contra toda decisión administrativa relativa a su inscripción en el registro. Un recurso de esta naturaleza constituye una garantía necesaria contra las decisiones ilegales o infundadas de la autoridad encargada del registro. La legislación de muchos países prevé la posibilidad de presentar recursos ante un tribunal. En otros países, solo puede recurrirse ante el ministro competente o ante las autoridades del trabajo: tales recursos pueden, no obstante, carecer de las garantías de objetividad necesarias, además, la mera existencia de un recurso judicial no constituye en sí una garantía suficiente; los jueces que conozcan del recurso no solo deberían poder cerciorarse de que se ha aplicado correctamente la legislación, sino que también deberían estar habilitados para examinar, sobre la base del expediente, los motivos del rechazo administrativo, los que no deben ser contrarios a los principios sobre libertad sindical. Asimismo, deberían poder pronunciarse rápidamente sobre los motivos en que se ha basado la decisión administrativa y poder ordenar que se apliquen las medidas correctivas que procedan.

78. El principio de la libre constitución de organizaciones también puede verse comprometido cuando la legislación en materia de reuniones públicas y privadas sujeta la celebración de todo tipo de reuniones, a una autorización previa del gobierno o de las autoridades administrativas. Como señaló la Comisión en los anteriores estudios generales, ello equivale a un control previo de la constitución de las organizaciones sindicales por parte del Estado.

### **Derecho de los trabajadores y de los empleadores**

#### **De constituir las organizaciones que estimen**

##### **Convenientes y de afiliarse a ellas.**

79. En virtud del artículo 2 del Convenio Núm. 87, los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Este derecho fundamental al ejercicio efectivo de la libertad sindical tiene importantes repercusiones en lo que se refiere a la libre determinación de la estructura y de la composición de las organizaciones. Las diversas restricciones que limitan ese derecho en muchos países plantean varios problemas, sobre todo en lo que se refiere a la estructura y la composición de las organizaciones, a la unidad o al pluralismo sindical y las cláusulas de seguridad sindical.

#### **Estructura y composición de las organizaciones**

80. En algunos casos, la legislación o la reglamentación limitan el derecho de los trabajadores y de los empleadores a decidir la estructura y la composición de las organizaciones que desean constituir o las que pretendan afiliarse. Esas disposiciones pueden estar relacionadas con el número mínimo de miembros o sujetar la afiliación de los trabajadores a la satisfacción de ciertos criterios en lo que atañe a la profesión, la rama de actividad, la empresa, el rango jerárquico y el carácter público o privado del sector de actividad de que se trate.

## **Derecho de las obligaciones de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales**

El artículo 5 del convenio núm. 87 dispone que <las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y Confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores> completa este derecho el artículo 6, que estipula lo siguiente <las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 [de este convenio] se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores>. Así pues, el convenio núm. 87 no se limita a reconocer a las organizaciones el derecho de crear organizaciones de grado superior, sino que también hace extensivos a éstas los derechos que se reconocen a las organizaciones de base.

### **Derecho de federación y confederación**

A efectos de coordinar sus actividades y de desarrollar su acción con mayor eficacia, las organizaciones de trabajadores se agrupan por lo general en federaciones, ya sea de estructura vertical, o sea, constituidas por organizaciones que representan a categorías profesionales idénticas o análogas, ya de estructura horizontal, es decir, compuesta de organizaciones que representan a los trabajadores de una misma región pero perteneciente a categorías profesionales distintas. A su vez, las federaciones suelen constituir confederaciones de carácter nacional o

interprofesional. Si bien los problemas y las modalidades de acción de las organizaciones de empleadores son diferentes, cuando experimentan idénticas preocupaciones de coordinación y de eficacia proceden a unirse en agrupaciones profesionales o interprofesionales, a los niveles local, regional o nacional. En números países, las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden ejercer estos derechos con plena libertad, pero en ciertos casos la legislación les impone restricciones muy rigurosas que a veces hasta pueden dar lugar a una prohibición de hecho.

### **Restricciones impuestas al derecho de federación y de confederación**

Son de muy diversas índoles las restricciones que se imponen a este respecto, y hay incluso legislaciones nacionales que prevén varias limitaciones a la vez, entre las que cabe señalar la exigencia de un número mínimo demasiado elevado de organizaciones afiliadas, la prohibición de constituir más de una federación o confederación por profesión, rama de actividad o región, la enumeración por la ley de las federaciones y confederaciones que legalmente es posible crear, el requisito de obtener una autorización previa para crear organizaciones de grado superior, y la subordinación de su constitución a la satisfacción de distintas condiciones excesivas. Las disposiciones de esta índole son contrarias a los términos precisos del convenio.

Al igual que ocurre en el caso de la formación de organizaciones de

base, los problemas más serios se presentan en aquellos países cuya legislación establece, sea directa, sea indirectamente, un sistema de unicidad sindical (o no autoriza sino una sola confederación nacional de empleadores), situación que ya se ha examinado y comentado en el capítulo III en relación con los diversos aspectos del monopolio sindical.

Hay también legislaciones por las que se establecen prohibiciones que atañen concretamente a categorías especiales de trabajadores, en particular los trabajadores agrícolas o los empleados del sector público. En lo que respecta a estos últimos, la prohibición puede derivarse de esta manera implícita de las disposiciones por las que se les prohíbe afiliarse a organizaciones que tienen derecho a recurrir a huelga. Como ya se ha indicado, si bien cabe admitir que las organizaciones de base del personal de función pública se limiten a esta categoría de trabajadores, ellos no obstante deberían gozar de libertad para afiliarse a las federaciones y confederaciones que estimen convenientes, incluidas aquellas que engloban también a organizaciones del sector privado. En cuanto a las organizaciones de trabajadores agrícola, a juicio de la Comisión, ningún motivo justifica que se les prohíba afiliarse a órganos superiores integrados también por sindicatos de otros sectores.

Los motivos que incitan a los trabajadores a los empleadores a agruparse en función de sus intereses y problema comunes también entran en juego cuando se trata de elegir una organización de grado superior. Además, dado el carácter por lo general más global que tienen

los problemas que se discuten y negocian a nivel superior, puede darse el caso de que prefieran afiliarse a agrupaciones de ámbito más amplio desde el punto de vista profesional, interprofesional, geográfico, o los tres. Así pues, las garantías que se reconocen a las organizaciones de trabajadores y de empleadores implican que éstas gozan de plena libertad para agruparse en federaciones y confederaciones sin que intervengan las autoridades públicas. Su libertad de elección debe respetarse incluso en los casos en que, en un determinado momento, las organizaciones de trabajadores hayan optado por una organización central única, situación que la legislación no debería institucionalizar.

### **Restricciones impuestas a las actividades de las federaciones y confederaciones**

Al tenor del artículo 6 del convenio, las garantías que se reconocen a las organizaciones de base son también extensiva a las organizaciones de nivel superior. Así pues, la mayoría de los comentarios formulados por la comisión sobre los derechos de las organizaciones de base son aplicables, con las correspondientes adaptaciones, a las federaciones y confederaciones, especialmente en lo que atañe a su funcionamiento interno y a sus actividades. Si bien diversas legislaciones nacionales les reconocen de manera expresa o implícita esos derechos, a veces están sujetos a ciertas restricciones, concretamente en lo que se refiere a sus actividades, a la huelga, o a la negociación colectiva. Las disposiciones de esta índole pueden menoscabar gravemente el desarrollo de las

relaciones de trabajo, sobre todo en el caso de los pequeños sindicatos que no siempre pueden defender eficazmente a los intereses de sus afiliados a suficientes dirigentes con buena formación. En lo que respecta a la negociación colectiva, los interlocutores sociales deberían, en particular, poder elegir por sí mismos, sin cortapisas por parte de las autoridades, en que ha de celebrarse (nivel central, por rama de actividad o por empresa).

### **Afiliación o organizaciones internacionales**

El artículo 5 del convenio estipula que las organizaciones de base, así como las federaciones y confederaciones, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Como se indicó cuando se realizaron los trabajos preparatorios del convenio, el artículo 5 reconoce de esta suerte la solidaridad de intereses que une a los trabajadores o a los empleadores, solidaridad que no limita a una empresa o a una industria determinada, ni siquiera a una economía nacional, sino que se extiende a toda la economía internacional. Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo han reconocido formalmente a ciertas organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores concediéndoles estatuto consultivo.

Hay ciertas legislaciones nacionales que limitan el derecho de afiliación internacional confiriéndolo exclusivamente a ciertas organizaciones,



subordinándolo a una autorización previa de los poderes públicos o autorizándolo únicamente a condición de que se cumplan ciertas condiciones establecidas por la ley. En lo que respecta a las medidas de asistencia que se derivan de la afiliación a una organización internacional, hay leyes nacionales por las que se prohíbe a los sindicatos recibir ayudas o subvenciones financieras de organizaciones extranjeras. Se han presentado al Comité de Libertad Sindical diversas quejas relacionadas con casos en que las autoridades establecían limitaciones a los contactos entre organizaciones afiliadas a una misma organización internacional o en que se había impedido a organizaciones internacionales. A este respecto, las medidas legislativas de esa índole a los actos de las autoridades que dan lugar al mismo resultado plantean serias dificultades en relación con el Convenio.

Para poder defender mejor los intereses de sus mandantes, las organizaciones de trabajadores y de empleadores han de tener derecho a constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, las por su parte deberían disfrutar de los distintos derechos que se reconocen.

*En el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación*

colectiva, 1949 (núm. 98), aborda la libertad sindical desde dos ángulos distintos. En primer lugar, trata de proteger el ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores frente a los empleadores y, asimismo, de proteger a las organizaciones de trabajadores con respecto